

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

THÈSE PRÉSENTÉE À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE L'UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR
SOPHIE BÉLAIR

EFFETS INDIRECTS DES INSÉCURITÉS D'ATTACHEMENT AU TRAVAIL SUR
LA PERFORMANCE DANS LE RÔLE : EXAMEN DE L'EFFET MÉDIATEUR DU
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

AOÛT 2018

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

EFFETS INDIRECTS DES INSÉCURITÉS D'ATTACHEMENT AU TRAVAIL SUR
LA PERFORMANCE DANS LE RÔLE : EXAMEN DE L'EFFET MÉDIATEUR DU
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

PAR

SOPHIE BÉLAIR

Marie Malo, Directrice de recherche

Université de Sherbrooke

Jeannette Leblanc, Évaluatrice interne

Université de Sherbrooke

Philippe Longpré, Évaluateur interne

Université de Sherbrooke

Sommaire

Si l'attachement au travail représente un antécédent documenté de certains comportements, aucune recherche n'a examiné ses effets sur la performance dans le rôle en emploi, ni exploré les mécanismes sous-jacents à cette relation. Parallèlement, peu d'études portant sur l'attachement ont tenu compte des stressors propres au contexte organisationnel, alors que le système d'attachement s'activerait en situation de stress (Mikulincer & Shaver, 2007/2016). Dans une optique de pallier ces lacunes et en s'ancrant dans la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) et deux modèles de référence (c'est-à-dire, Collins & Read, 2004; Mikulincer & Shaver, 2007/2016), cette thèse vise à tester les effets indirects des insécurités d'attachement au travail (attachement anxieux, attachement évitant) sur la performance dans le rôle. Pour ce faire, le bien-être psychologique au travail est positionné comme variable médiatrice, tandis que la charge de travail est retenue afin de contrôler pour ce type de stressors en emploi (Spector & Jex, 1998). Dans le but de tester empiriquement le modèle proposé, 287 travailleurs québécois provenant d'organisations variées ont rempli un questionnaire en ligne qui comportait des outils validés. Les résultats aux analyses de modélisation par équations structurelles indiquent qu'en contrôlant pour la charge de travail, l'attachement anxieux et l'attachement évitant sont indirectement et négativement liés à la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail. Cette recherche doctorale permet d'approfondir les connaissances des chercheurs en sciences sociales, des psychologues organisationnels et des acteurs au sein des entreprises en soulignant la pertinence de prendre en considération les besoins de

sécurité psychologique pour favoriser le bien-être psychologique et la performance dans le rôle.

Mots-clés : attachement anxieux, attachement évitant, performance dans le rôle, bien-être psychologique au travail, charge de travail.

Table des matières

Sommaire	iii
Liste des tableaux.....	vii
Liste des figures	viii
Remerciements.....	ix
Introduction.....	1
Performance en emploi.....	4
Portrait critique des antécédents de la performance dans le rôle	6
Limites empiriques entourant l'étude de la performance dans le	
rôle sous l'angle de la théorie de l'attachement	7
Objectifs de la thèse	9
Division de la thèse doctorale	11
Contexte théorique	12
Performance dans le rôle	13
Théorie de l'attachement	15
Conceptualisation de l'attachement à l'âge adulte	17
Différents contextes liés à l'attachement chez l'adulte	20
Attachement chez l'adulte dans le contexte du travail	21
Modèle du système d'attachement à l'âge adulte en lien avec	
les deux insécurités d'attachement	23
Stratégies primaires et secondaires du système d'attachement.	24
Modèle du système d'attachement et explication des effets	
des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle	27
Conceptualisation du bien-être psychologique au travail	28
Construits connexes au bien-être psychologique au travail	32
Explication théorique des liens indirects entre les insécurités	
d'attachement au travail et la performance dans le rôle	35
Études empiriques des liens indirects entre les insécurités	
d'attachement au travail et la performance dans le rôle	38
Études empiriques des liens directs entre les insécurités	
d'attachement au travail et le bien-être psychologique au travail	39
Études empiriques du lien direct entre le bien-être psychologique	
au travail et la performance dans le rôle	41
Charge de travail comme stressor au travail.....	43
Hypothèses de recherche de la thèse	44

Méthode	46
Devis de recherche	47
Participants et participantes	47
Déroulement et considérations éthiques	48
Instruments de mesure	50
Insécurités d'attachement au travail.	51
Bien-être psychologique au travail.	55
Performance dans le rôle.	57
Charge de travail	58
Variables sociodémographiques	59
Résultats	61
Analyses préliminaires	62
Effet des variables contrôles	64
Statistiques descriptives et corrélations	64
Analyses principales	67
Modèles de mesure	68
Modèles de structure	70
Vérification des hypothèses	74
Discussion	76
Implications théoriques	77
Implications pratiques	80
Limites et pistes de recherche future	85
Mot de la fin	87
Références	88
Appendice A	102
Appendice B	105
Appendice C	108
Appendice D	112

Liste des tableaux

Tableau

1	Statistiques descriptives et corrélations entre les variables.....	66
2	Indices d'ajustement des modèles testés	73

Liste des figures

Figure

1	Modèle à l'étude.....	13
2	Modèle final de l'étude.....	75

Remerciements

Le dépôt de cette thèse représente la fin de mon parcours doctoral en psychologie, l'une des expériences les plus riches sur le plan personnel et professionnel de ma vie. Durant ces cinq dernières années au doctorat, j'ai eu la chance d'être entourée de gens exceptionnels. Ces prochaines lignes sont dédiées à toutes ces personnes qui m'ont accompagnée dans la réalisation de mon plus grand rêve, soit d'obtenir le bagage nécessaire pour faire le plus beau métier du monde à mes yeux, soit celui d'être psychologue.

La première personne à qui je souhaite dédier ces remerciements n'est nulle autre que ma directrice de thèse, madame Marie Malo. Marie, il n'existe pas de mot pour décrire toute la reconnaissance que j'éprouve à ton égard. Je te remercie sincèrement pour ta grande disponibilité, ton écoute, ton empathie, ta patience, ton optimisme, ta flexibilité, ta transparence et ta compréhension tout au long du processus de réalisation de cette thèse. Je te remercie également pour ton aide précieuse dans la préparation de ma première communication scientifique au 40^e congrès de la SQRP. Avec toi, j'ai vraiment appris ce que signifient la rigueur et le professionnalisme. Finalement, merci de toujours avoir cru en moi. Je me souviendrai toujours de ce moment précis dans mon parcours où ton soutien a été des plus significatifs pour moi. À ce moment, ton écoute, ton empathie et ta compréhension m'ont tellement aidée. Du fond du cœur, merci tellement Marie!

J'aimerais aussi prendre le temps de remercier l'ensemble du corps professoral du département de psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke. Auprès de vous, les apprentissages ont été très nombreux. Je vous en suis très reconnaissante.

Un merci spécial également à monsieur Thomas Aubin. Thomas, merci énormément pour ton support et mentorat précieux dans la réalisation de mes analyses statistiques. Je me considère très chanceuse d'avoir eu la chance de travailler avec toi. Tous ceux qui font des analyses d'équations structurelles devraient avoir la chance d'avoir accès à un Thomas comme toi.

Je tiens également à remercier l'ensemble des membres qui compose ma cohorte de *psys en devenir*. Nesrine Ahmed, Mathieu Beaudoin, Karel Belleville, Roxanne Gingras, Élisabeth Lachance, Noémie Landry, Roxanne Meilleur, Carolina Studart et Florence Valois-Lapointe, j'ai tellement appris auprès de vous. Je n'aurais pu rêver d'une plus belle gang de cohorte que la nôtre!

Sur une note plus personnelle, je tiens à remercier mes parents, Diane et Michel. Merci pour votre soutien, votre écoute et votre reconnaissance. Je tiens également à remercier mes beaux-parents, Myra et Richard. Merci de m'avoir accueillie à bras ouverts dans votre famille. Myra, merci tellement pour ton temps investi à réviser ma thèse avec ta connaissance impeccable de la langue française.

Merci aussi à mes chères amies qui m'ont tellement encouragée et soutenue à travers mon parcours doctoral. Merci à ma gang de filles qui m'ont suivie dans les dernières étapes de rédaction de ma thèse en créant une conversation Facebook spéciale

(*ventilation pour Sophie*) où je pouvais y déposer mes doutes et mon enthousiasme faisant souvent montagnes russes. Un merci spécial à Émilie et Sabrina pour vos nombreux encouragements et vos suivis réguliers. Janie, merci pour ces beaux moments passés en ta compagnie à travailler dans le petit café du coin. Les filles, vous êtes de vraies perles!

Une mention spéciale à Toulouse et Porto, ces vaillants compagnons canins toujours aux côtés de ma directrice et moi lors de nos rencontres de direction de thèse. Les moments de plaisir à rire de leurs niaiseries ont été si nombreux et ont permis d'alléger la charge de travail impliquée dans le processus de rédaction de cette thèse doctorale.

Enfin, je souhaite remercier du plus profond de mon cœur la personne avec qui j'ai le bonheur de partager ma vie, Simon. Cela fait maintenant 8 belles années que je partage ma vie avec toi. Tous les hauts et les bas du doctorat, tu les as vécus avec moi. Ta présence a fait toute la différence. Le nombre de fois où j'ai fait le tour de l'horloge avec mes émotions, passant de l'inquiétude à l'enthousiasme en moins d'une minute, tu as toujours été là. Ta façon de me garder les pieds sur terre et ta façon de croire en moi m'apportent la plus grande des sécurités. Merci pour ton amour, ton humour, ta patience, ton positivisme et ton bonheur contagieux. Merci pour ton épaule si réconfortante en moment de doute et d'anxiété. Sans toi, ce doctorat n'aurait jamais été possible. C'est un nouveau chapitre qui commence maintenant pour nous... Je t'aime.

Introduction

Depuis plus de trois décennies, la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) s'impose comme un cadre de référence influent en psychologie développementale et sociale (Hazan & Shaver, 1987; Mikulincer & Shaver, 2016; Richards & Schat, 2011). Fournissant une explication des représentations de soi, d'autrui et du monde, cette théorie modélise la manière dont l'individu compose avec les situations stressantes et le rapport qu'il entretient avec les autres. À ce jour, des milliers de recherches y ont eu recours pour approfondir la compréhension de différents enjeux du fonctionnement humain, tels les stratégies de régulation des émotions, l'estime de soi, la formation de l'identité, le choix de carrière et les relations interpersonnelles (Mikulincer & Shaver, 2016). La théorie s'applique également à l'étude d'une multitude de comportements. Les comportements hostiles (Overall, Fletcher, Simpson, & Fillo, 2015), les comportements de recherche de rétroaction (Hart, Nailling, Bizer, & Collins, 2015) et les comportements d'aide (Richman, DeWall, & Wolff, 2015) en constituent quelques exemples.

L'intérêt pour la théorie d'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) s'observe dans la diversité d'écrits scientifiques qui portent sur le sujet et qui couvrent différentes sphères de la vie, dont la sphère amoureuse (p. ex., Brassard, Péloquin, Dupuy, Wright, & Shaver, 2012; Molero, Shaver, Fernandez, Alonso-Arbiol, & Recio, 2016; Savard, Brassard, Lussier, & Sabourin, 2015) et la sphère sociale, incluant les relations d'amitié et les relations interpersonnelles en général (p. ex., Gillath, Karantzas, & Selcuk, 2017; Mikulincer & Shaver, 2016; Mikulincer & Shaver, 2001; Richman, DeWall, & Wolff,

2015). Malgré l'attention considérable qui lui est accordée au sein d'une pluralité de contextes, cette théorie demeure émergente en psychologie organisationnelle (Paetzold, 2015; Richards & Schat, 2011). Effectivement, les études ayant adopté ce cadre de référence en contexte d'emploi ont été plus nombreuses au cours des cinq dernières années que durant les vingt-cinq années précédentes (Yip, Ehrhardt, Black, & Walker, 2018).

Les résultats de ces travaux ont permis d'établir des liens entre l'attachement et plusieurs construits d'intérêt en psychologie du travail et des organisations. À titre d'exemple, des chercheurs se sont penchés sur l'effet de l'attachement sur des expériences subjectives au travail comme la satisfaction en emploi (p. ex., Rahimnia & Sharifrad, 2015), l'engagement professionnel (p. ex., Byrne, Albert, Manning, & Desir, 2017) et la détresse vécue dans l'environnement de travail (p. ex., Harms, Bai, & Han, 2016; Reizer, 2015). D'autres ont étudié le rôle de l'attachement dans le rapport qu'entretient le travailleur avec son gestionnaire et ont trouvé des liens avec la relation leader-membre (p. ex., Maslyn, Schyns, & Farmer, 2017) et la confiance envers le leader (p. ex., Harms et al., 2016). Les comportements en emploi ont également fait l'objet de recherches, dont le comportement proactif (p. ex., Wu & Parker, 2017), les comportements de leadership (Eldad & Benatov, 2018) et principalement les comportements de citoyenneté organisationnelle (p. ex., Harms et al., 2016; Little, Nelson, Wallace, & Johnson, 2011; Richards & Schat, 2011).

En dépit de ces avancées scientifiques, un nombre encore limité de travaux en psychologie organisationnelle s'appuient sur la théorie de l'attachement (Le Roy & Rioux, 2012; Wu & Parker, 2017). Or, la nature même des organisations met en relief la valeur ajoutée de ce référent théorique pour enrichir l'explication de phénomènes propres au monde du travail. En ce sens, les organisations sont des systèmes complexes où les travailleurs doivent entre autres négocier avec des relations hétéroclites, qu'elles soient symétriques ou asymétriques selon le niveau hiérarchique des personnes concernées (Paetzold, 2015; Richards & Schat, 2011). Les exigences et les demandes font également partie intégrante du travail et exposent la personne à des sources de stress (Bakker & Demerouti, 2017). Décrivant notamment des dynamiques relationnelles lorsque les individus sont sous pression, la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) pourrait ainsi offrir un éclairage complémentaire à la compréhension d'importants éléments du fonctionnement au travail, incluant les expériences subjectives et les comportements en emploi.

Performance en emploi

Parmi les comportements importants au travail se trouve la performance individuelle en emploi (ci-après nommée *performance en emploi*). Décrite par certains auteurs comme étant le critère ultime en psychologie organisationnelle (Hanson & Borman, 2006; Organ & Paine, 1999), la performance en emploi est au centre des préoccupations actuelles des chercheurs, des psychologues organisationnels et des acteurs au sein des entreprises. Ce type de comportements suscite autant d'attention en raison de ses

retombées. En effet, la performance en emploi est liée à d'importants objectifs stratégiques, tels que la satisfaction des clients (Yen & Niehoff, 2004), l'innovation (Laursen & Salter, 2006) et la croissance du chiffre d'affaires (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009).

Pour étudier la performance en emploi, le modèle bidimensionnel de Borman et Motowidlo (1993) fait office de référence. Le modèle regroupe deux formes de performance, à savoir la performance propre à la tâche et la performance contextuelle. La performance propre à la tâche, aussi appelée performance dans le rôle, renvoie aux comportements individuels faisant partie de la description de poste (Borman & Motowidlo, 1993; Williams & Anderson, 1991). À titre d'exemple, ces comportements se manifestent par l'exécution adéquate des tâches ou des responsabilités confiées (Williams & Anderson, 1991). Différemment, la performance contextuelle réfère à des comportements individuels volontaires qui favorisent le fonctionnement de l'organisation, sans être reconnus explicitement par le système de récompenses (Borman & Motowidlo, 1993; Organ, 1997). En guise d'illustration, les comportements de citoyenneté organisationnelle, dirigés vers les individus ou l'organisation, font partie de la performance contextuelle (Borman & Motowidlo, 1997). Apporter une aide à un collègue représente un exemple de comportement de citoyenneté organisationnelle dirigé vers les individus, alors que d'adhérer à des règles informelles afin de maintenir l'ordre est considéré comme un comportement dirigé vers l'organisation (Dalal 2005; Organ 1997; Organ & Paine 1999; Williams & Anderson 1991).

Malgré que ces deux types de performance contribueraient positivement à l'efficacité des organisations (Podsakoff et al., 2009), la performance dans le rôle constituerait la pierre angulaire de la performance en emploi (Motowilo, Borman, & Schmit, 1997). Autrement dit, la performance dans le rôle s'inscrit directement dans les exigences formelles d'un poste, dont la principale raison d'être est de contribuer activement au bon fonctionnement de l'organisation et de répondre directement aux objectifs organisationnels. Ce faisant, l'étude de ses déterminants se révèle particulièrement importante.

Portrait critique des antécédents de la performance dans le rôle

Puisque la performance dans le rôle figure parmi les concepts les plus étudiés en psychologie du travail et des organisations, un nombre important d'écrits portent sur ses antécédents (p. ex., Gottfredson & Aguinis, 2017; Harari, Reaves, & Viswesvaran, 2016; Lee, Willis, & Tian, 2018). Les déterminants organisationnels, dont les contraintes organisationnelles (p. ex., Pindek & Spector, 2016), les comportements de leadership (p. ex., Ng, 2017), les attitudes au travail (p. ex., Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) et les caractéristiques individuelles (p. ex., Spitzmuller, Sin, Howe, & Fatimah, 2015) font partie des inducteurs documentés. Les traits de personnalité comptent parmi les caractéristiques individuelles les plus étudiées. À titre d'exemple, plusieurs méta-analyses ont pris en compte les traits du BIG Five pour déterminer les prédicteurs de performance dans le rôle (p. ex., Fang, Landis, Zhang, Anderson, Shaw, & Kilduff,

2015; Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle, 2015; Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007).

Malgré l'apport de ces études à explorer l'effet des traits de la personnalité dans l'explication de la performance dans le rôle, la prise en compte des dispositions individuelles qui impliquent plus directement la propension à établir des relations avec les autres demeure limitée (Richards & Schat, 2011). Or, la performance dans le rôle s'inscrit dans un contexte où l'interdépendance de tâche fait partie du quotidien des travailleurs et est essentielle à l'atteinte des objectifs organisationnels (Lee, Lin, Huang, Huang, & Teng, 2015). L'interdépendance de tâche signifie que la réalisation du travail d'un individu dépend de la réalisation du travail d'une autre personne (Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006). Pour performer dans son rôle, le travailleur doit donc pouvoir compter sur les autres et collaborer avec eux. Ainsi, l'application de la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) s'affiche comme une voie prometteuse pour enrichir la compréhension de ce type de performance.

Limites empiriques entourant l'étude de la performance dans le rôle sous l'angle de la théorie de l'attachement

À la lumière de la documentation scientifique portant sur la performance dans le rôle, trois principaux constats se dégagent. D'une part, aucune étude ne s'est penchée spécifiquement sur la relation entre l'attachement et la performance dans le rôle, au meilleur des connaissances de l'auteure de la thèse. Plusieurs données probantes font

toutefois état de l'effet de l'attachement sur la performance contextuelle (p. ex., Harms et al, 2016; Little et al., 2011; Richards & Schat, 2011). Puisque les deux formes de performance partagent certaines similitudes, ces résultats fournissent des appuis empiriques préliminaires à partir desquels construire pour mener des travaux sur l'attachement et la performance dans le rôle. En ce sens, ces types de performance reflètent des comportements en emploi qui ont pour but de favoriser le fonctionnement de l'organisation et qui requièrent de collaborer avec autrui. Sur la base de ce raisonnement et de la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988), il est donc raisonnable de croire que l'attachement puisse contribuer à l'explication de la performance dans le rôle. Par ailleurs, la vérification empirique de cette proposition représente un défi à relever.

D'autre part, des auteurs clés dans l'étude de l'attachement (c'est-à-dire, Collins & Read, 2004; Mikulincer & Shaver, 2007/2016) ont développé des modèles qui prennent en compte un processus par lequel l'attachement influencerait l'émission de comportements. Les auteurs avancent que ce processus intégrerait des expériences subjectives cognitives et affectives vécues par l'individu. Ces propositions conceptuelles trouvent écho dans certaines études ayant testé l'effet de l'attachement sur les comportements de citoyenneté organisationnelle. En guise d'exemple, Desivilya, Sabag et Ashton (2006) ont mis en relief l'effet médiateur de la justice interactionnelle (c'est-à-dire, la perception du degré d'équité présente dans les interactions avec autrui au sein de l'organisation; Cohen-Charash, 2001). Pour leur part, Little et ses collègues (2011) ont

établi que la vigueur, une expérience subjective cognitive au travail, agit à titre de médiateur de la relation. En regard de ce qui précède, des efforts de recherche gagneraient à être consentis pour déterminer les expériences subjectives cognitives et affectives impliquées dans la relation unissant l'attachement et la performance dans le rôle.

En ce qui concerne le troisième constat, peu d'études sur l'attachement réalisées dans un contexte organisationnel incluent l'effet des stressors en emploi. L'une des valeurs ajoutées de la théorie d'attachement réside toutefois dans la prise en considération des situations perçues comme étant menaçantes par l'individu. Suivant cette logique, Richards et Schat (2011) invitent les chercheurs à intégrer l'effet des sources de stress au travail dans les recherches futures.

Objectifs de la thèse

Devant les limites soulevées en regard de la documentation scientifique, la présente recherche tend à mettre à l'épreuve trois propositions. Premièrement, l'attachement contribuerait à l'explication de la performance dans le rôle. Deuxièmement, le bien-être psychologique au travail représente un mécanisme potentiellement impliqué dans la précédente relation. Positionné comme un médiateur dans plusieurs écrits empiriques en psychologie organisationnelle (p. ex., Brien, Hass, & Savoie, 2012; Couture, Aubin, Lachance, & Malo, sous presse; Malo, 2015), le bien-être psychologique au travail fait partie des expériences subjectives cognitives et affectives vécues par l'individu

(Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011).

Troisièmement, la charge de travail, un important stressor au travail (Spector & Jex, 1998), serait à considérer pour mieux isoler les effets des antécédents susnommés sur la performance dans le rôle.

Pour mettre à l'épreuve ces trois propositions, la thèse s'appuie sur la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) et les modèles d'auteurs de référence (c'est-à-dire, Collins & Read, 2004; Mikulincer & Shaver, 2007/2016). En contrôlant pour la charge de travail, cette recherche doctorale a pour objectif général d'explorer l'effet indirect de l'attachement sur la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail.

En poursuivant cet objectif de recherche, le présent exercice doctoral vise à faire avancer les connaissances à deux égards. Sur le plan scientifique, il propose de jeter un éclairage novateur à la compréhension des comportements au travail en testant le modèle proposé pour la première fois. Du côté de la pratique professionnelle, il a pour objet de fournir de nouvelles pistes d'action pour favoriser le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle. En examinant la contribution de l'attachement à l'explication de la performance dans le rôle, la thèse ouvre à la voie à de potentielles interventions au travail ancrées dans la tradition des travaux portant sur l'attachement.

Division de la thèse doctorale

La présente thèse comporte quatre chapitres en plus de cette introduction. Le premier chapitre aborde le contexte théorique dans lequel s'inscrit l'étude. Il pose un regard critique sur la conceptualisation des variables à l'étude et propose une modélisation en se fondant sur la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) et une analyse critique des études empiriques consultées. Le deuxième chapitre explicite le processus méthodologique mené. Le devis transversal utilisé, l'échantillon de travailleurs, le déroulement du projet et le choix des mesures validées y sont décrits de manière détaillée. Le troisième chapitre présente les résultats obtenus à partir d'une série d'analyses, incluant des analyses préliminaires et des analyses principales réalisées grâce à des modélisations par équation structurelle. Dans le dernier chapitre, les résultats sont discutés en abordant les implications théoriques et pratiques, de même que les limites de l'étude et les pistes de recherche future.

Contexte théorique

Ce chapitre présente le cadre théorique sur lequel se base la présente thèse. Plus précisément, la conceptualisation des variables à l'étude, les relations existantes entre ces variables ainsi que les hypothèses de recherche sont exposées. La Figure 1 représente schématiquement le modèle à l'étude qui repose sur la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988).

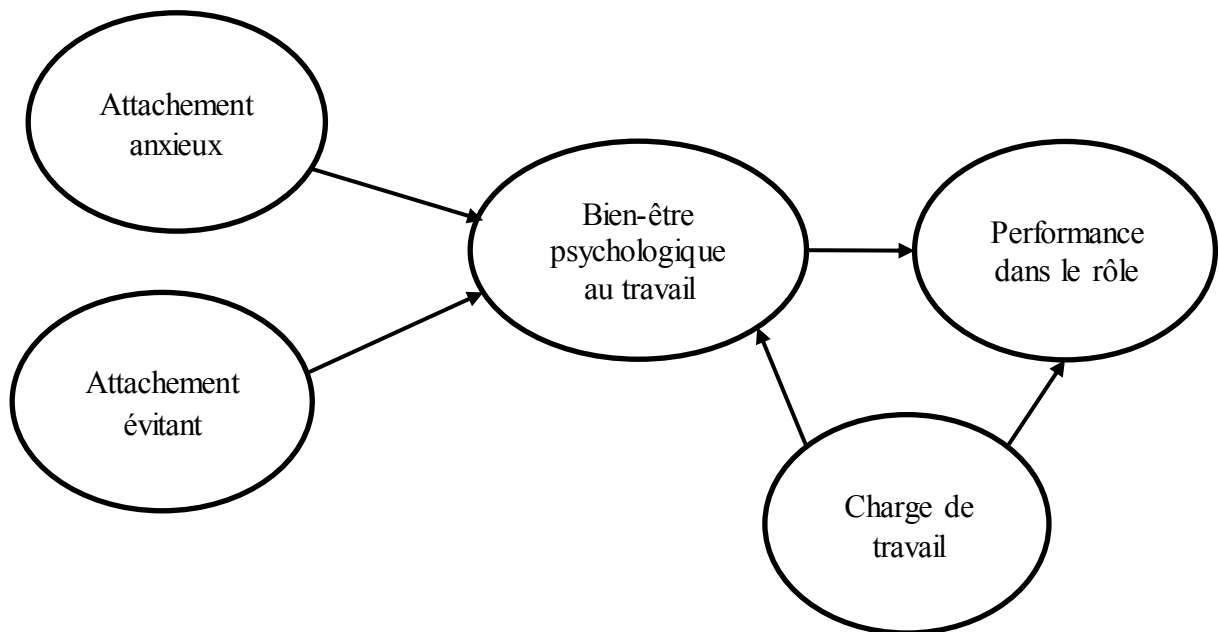


Figure 1. Modèle théorique proposé.

Performance dans le rôle

Dans un écrit de référence en psychologie organisationnelle (Kozłowski, 2012), Campbell (2012) dresse un portrait critique des différentes conceptualisations et modélisations de la performance individuelle en emploi proposées au cours du 21^e siècle. Au moyen d'une analyse comparative des modélisations tirées des écrits

classiques dans le domaine, il met en exergue un consensus entourant les principales composantes de la performance en emploi et invite les chercheurs à s'y référer pour concevoir le construit. La performance dans le rôle fait partie de l'une de ces composantes consensuelles.

Parmi les auteurs clés qui l'ont étudiée se trouvent Campbell, McHenry et Wise (1990), Borman et Motowidlo (1993), de même que Williams et Anderson (1991). Dans leurs travaux respectifs, ils utilisent des appellations différentes du construit et proposent une définition. D'abord, Campbell et ses collaborateurs (1990) font référence au terme « compétence de tâche » (en anglais *task proficiency*), qui correspond à la compétence avec laquelle le travailleur exécute les tâches qui sont centrales dans son poste et à la façon qu'il exécute les tâches techniques de base exigées dans le cadre de son travail. Pour leur part, Borman et Motowidlo (1993) nomment le construit « performance de tâches », qui renvoie à des comportements prescrits dans la description de tâches dans les référentiels d'emplois. Elle concerne l'exécution des tâches et les activités qui contribuent directement ou indirectement au cœur technique de l'organisation et à l'accomplissement des objectifs organisationnels. Quant à Williams et Anderson (1991), ils utilisent l'appellation « performance dans le rôle » (en anglais *in-role behaviors*) qui se traduit par des comportements reconnus par les systèmes de récompenses formelles et qui font partie des exigences décrites dans la description de poste.

En dépit des différentes appellations du construit et de certaines précisions apportées par les auteurs, toutes les définitions présentées ont en commun d'inclure des comportements qui font partie de la description de l'emploi. C'est ce point de convergence qui trouve consensus dans la documentation scientifique pour conceptualiser la performance dans le rôle et les recherches actuelles en sont le reflet (p. ex., Frieder, Wang, & Oh, 2018; Paterson, Luthans, & Jeung, 2014). Sur la base de ce qui précède et dans la continuité des travaux classiques et actuels, la présente thèse conçoit le construit comme des comportements faisant partie de la description de poste.

Théorie de l'attachement

En regard de l'introduction de cette thèse qui a montré la pertinence de la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) pour expliquer une variété de comportements, le présent exercice doctoral s'en sert d'assise théorique pour offrir un angle complémentaire à la compréhension actuelle de la performance dans le rôle. Fondée sur les travaux de Bowlby (1969/1982, 1988), la théorie de l'attachement postule que tôt dans leur vie, les enfants adoptent naturellement des comportements pour attirer et maintenir en proximité une personne significative de leur entourage afin d'obtenir une réponse à leurs besoins et du réconfort lors de situations stressantes. Cette personne significative prend le vocable de figure d'attachement. Selon la disponibilité et la sensibilité de cette personne à répondre adéquatement aux besoins de l'enfant et à lui fournir une base sécurisante, ce dernier développerait un modèle de travail caractérisé par un sentiment de sécurité ou d'insécurité (Bowlby, 1988).

Selon Bowlby (1988), un modèle de travail renvoie à l'ensemble des représentations internes de soi, d'autrui et du monde. Plus précisément, les enfants qui ont un modèle de travail lié à la sécurité pourraient quitter plus aisément leur figure d'attachement afin d'explorer l'environnement et reviendraient auprès d'elle en période de stress pour obtenir du réconfort (Bowlby, 1988). La croyance qu'ils peuvent obtenir l'attention et le réconfort souhaités lors de périodes difficiles favoriserait un sentiment de confiance en leurs ressources personnelles et interpersonnelles (Bowlby, 1988). Différemment, les enfants qui développent un modèle de travail lié à l'insécurité n'auraient pas obtenu la réponse attendue de leur figure d'attachement en période de stress, limitant leur aisance à explorer l'environnement (Bowlby, 1988). Ils seraient plus enclins à éprouver un sentiment d'insécurité caractérisé par des représentations négatives de soi et des autres (Bowlby, 1988). En cohérence avec la proposition de Bowlby (1988), Collins et Read (1994) avancent que les différents modèles de travail seraient activés en présence de stressseurs et déclencheraient des réponses cognitives et émotionnelles différenciées qui influenceraient les réponses comportementales subséquentes.

Selon un bon nombre d'écrits (p. ex., Collins, 1996; Fraley, Vicary, Brumbaugh, & Roisman, 2011; Feeney & Noller, 1990; Hazan & Shaver, 1987), les modèles de travail auraient tendance à perdurer à travers le temps, passant de l'enfance à l'âge adulte. En passant à l'âge adulte, les individus transposeraient l'attachement qu'ils éprouvent vis-à-vis de leurs parents à leurs pairs (Fraley et al., 2011).

Conceptualisation de l'attachement à l'âge adulte

À partir de la théorie de Bowlby (1969/1982, 1988) et des travaux de l'attachement chez l'enfant, la conceptualisation des représentations conscientes de l'attachement à l'âge adulte a grandement évolué à travers les recherches (Ross, Mckim, & DiTomasso, 2006). D'abord, l'attachement chez l'adulte a été conceptualisé de manière catégorielle en trois ou quatre styles d'attachement. S'appuyant sur les travaux de chercheurs de référence ayant défini l'attachement chez l'enfant en trois styles (c'est-à-dire, Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978), Hazan et Shaver (1987) ont retenu les termes sécurisant, évitant et anxieux/ambivalent pour décrire l'attachement à l'âge adulte. Selon ces auteurs, les individus ayant un style sécurisant possèderaient une vision positive d'eux-mêmes et des relations qu'ils entretiennent avec les autres. Ils seraient à l'aise tant dans l'intimité que dans l'indépendance. Différemment, les personnes ayant un style d'attachement évitant montreraient un niveau d'indépendance élevé, dévaloriseraient l'importance des relations interpersonnelles et maintiendraient une certaine distance avec les autres. Finalement, les individus ayant un style d'attachement anxieux-ambivalent rechercheraient un niveau élevé d'intimité et auraient grandement besoin de l'approbation des autres. Ils se montreraient dépendants et possèderaient une image négative d'eux-mêmes.

Figurant parmi les auteurs influents dans l'étude de l'attachement chez l'adulte, Bartholomew et Horowitz (1991) proposent quatre styles d'attachement, soit le style sécurisant, détaché, préoccupé et craintif. Le style sécurisant renvoie à une

représentation positive de soi et des autres et comporte une aisance à composer avec l'intimité et l'autonomie. Le style détaché se compose d'une représentation positive de soi et négative des autres, d'un niveau d'indépendance élevé et de l'évitement de l'intimité. Le style préoccupé traduit une représentation de soi négative et une représentation positive des autres et s'observe par une préoccupation élevée en relation avec les autres. Finalement, le style craintif correspond à une représentation négative de soi et des autres, à la présence d'une crainte importante dans l'intimité et à l'évitement des contextes sociaux.

Que ce soit par l'étude de trois ou quatre styles d'attachement, l'approche catégorielle a fait l'objet d'un nombre important d'études et elle est reconnue pour la pratique en psychologie clinique en raison de sa facilité d'utilisation (Ravitz, Maunder, Hunter, Sthankiya, & Lancee, 2010). Bien que plusieurs auteurs conceptualisent l'attachement en termes de styles d'attachement, d'autres chercheurs ont proposé des conceptualisations dimensionnelles de l'attachement chez l'adulte, principalement en contexte de relations amoureuses (Collins, 1996; Collins & Read, 1990; Mikulincer, Shaver, & Pereg, 2003). Parmi les auteurs clés de l'approche dimensionnelle, Brennan, Clark et Shaver (1998) conçoivent l'attachement en deux dimensions, soit l'anxiété d'abandon et l'évitement de l'intimité. D'un côté, la dimension d'anxiété d'abandon renvoie au degré selon lequel la personne s'inquiète de la disponibilité de son partenaire en période de besoin. De l'autre côté, la dimension de l'évitement de l'intimité reflète le

degré selon lequel la personne se méfie de la bienveillance de son partenaire, se montre indépendante et cherche à maintenir une distance émotionnelle avec autrui.

Pour d'autres chercheurs influents dans l'étude de l'attachement chez l'adulte, le construit regroupe trois dimensions, à savoir la dépendance, l'anxiété et la proximité (Collins & Read, 1990). D'abord, la dimension de la dépendance renvoie au degré selon lequel la personne fait confiance aux autres et croit pouvoir compter sur autrui en cas de besoin. Différemment, la dimension d'anxiété se traduit par le niveau d'anxiété en regard des relations interpersonnelles, de l'idée d'être abandonné ou de ne pas être aimé. Finalement, la dimension de proximité correspond au degré de confort à être en proximité et d'avoir des relations intimes avec les autres.

Dans la documentation scientifique, il n'existe pas de consensus quant à l'approche à privilégier pour conceptualiser l'attachement chez l'adulte (Ravitz et al., 2010). Or, certains critiquent l'approche catégorielle et proposent d'utiliser une approche dimensionnelle (Fraley & Waller, 1998). Comparativement à l'approche catégorielle, cette approche permettrait de mieux saisir les différences individuelles liées à l'attachement (Fraley & Waller, 1998; Mikulincer & Shaver, 2011). Plus précisément, l'attachement des individus varierait en regard de différentes dimensions plutôt que de se limiter à un seul style discret. En outre, l'approche dimensionnelle reçoit l'appui d'études empiriques qui ont confirmé la structure dimensionnelle du construit (Fraley &

Spieker, 2003; Mikulincer & Shaver, 2010; Ravitz et al., 2010). Ainsi, la présente thèse s'inscrit dans l'approche dimensionnelle de l'attachement.

Différents contextes liés à l'attachement chez l'adulte

Bien que la plupart des recherches sur l'attachement chez l'adulte aient porté sur les différences interindividuelles, des recherches ultérieures ont mis en exergue des effets propres à la variance intrapersonnelle de l'attachement. Effectivement, certains auteurs ont démontré que chez un même individu, l'attachement peut varier selon les contextes et les relations dans lesquelles il se trouve (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000; Mikulincer & Shaver, 2007). Cette variabilité s'observe dans les études sur l'attachement provenant de plusieurs des sphères de la vie, telles que la sphère amoureuse (p. ex., Brassard et al., 2012; Molero et al., 2016; Savard et al., 2015) de même que la sphère sociale, incluant les relations d'amitié et les relations interpersonnelles en général (Gillath et al., 2017; Mikulincer & Shaver, 2016; Mikulincer & Shaver, 2001; Richman et al., 2015).

Parmi les contextes importants dans la vie d'une personne se trouve le travail. En effet, les travailleurs y ont passé en moyenne 35,27 heures par semaine en 2017 (Statistiques Canada, 2018). Le contexte du travail se distingue des autres domaines de la vie, tels que la vie familiale, l'amitié ou les loisirs. À titre d'exemple, le travail représente le principal moyen d'obtenir les ressources financières nécessaires au bon fonctionnement de l'individu (Kozlowski, 2012) et l'environnement organisationnel est

le théâtre de jeux politiques (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012). Pour ces différentes raisons, le contexte de travail présente un domaine de vie unique et renforce l'idée d'utiliser des construits spécifiques au monde du travail. D'ailleurs, les construits adaptés à l'environnement de travail constituent de meilleurs prédicteurs des résultantes organisationnelles que des construits généraux qui ne tiennent pas compte du contexte (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Considérant qu'il semble varier selon les contextes (La Guardia et al., 2000; Mikulincer & Shaver, 2007), l'attachement contextualisé au monde du travail paraît tout indiqué pour l'étudier en relation avec la performance dans le rôle.

Attachement chez l'adulte dans le contexte du travail

S'inscrivant dans cette perspective, Neustadt (2007) et ses collègues (Neustadt, Chamorro-Premuzic, & Furnham, 2006, 2011) font partie des rares auteurs qui ont proposé une conceptualisation dimensionnelle des représentations conscientes de l'attachement chez l'adulte contextualisées au travail. En adaptant les travaux de Collins et Read (1990), ils conçoivent l'attachement au travail en deux dimensions, soit la sécurité-autonomie d'attachement au travail et l'insécurité d'attachement au travail. Malgré qu'ils mettent en relation ces deux dimensions avec les modèles de travail de Bowlby (1973), ils ne fournissent pas de définition des construits. En plus de ne pas être définie, la dimension de sécurité-autonomie comporte à la fois des éléments de sécurité, d'anxiété et d'évitement, ce qui ne s'ancre dans aucun des écrits de référence sur l'attachement (p. ex., Ainsworth et al., 1978; Bowlby, 1973; Brennan et al., 1998; Hazan

& Shaver, 1987; Mikulincer & Shaver, 2007, 2010, 2011, 2016). Devant ce constat, certains auteurs critiquent la proposition de Neustadt et al. (2006, 2007, 2011) et soulignent que le construit est difficilement interprétable (p. ex., Paetzold, 2015).

Différemment de Neustadt et al. (2006, 2007, 2011), d'autres chercheurs ont mis de l'avant une conceptualisation contextualisée de l'attachement à l'environnement de travail en se basant sur des écrits plus consensuels. Spécifiquement, Richards et Schat (2011) s'appuient sur les travaux de Brennan et al. (1998) et de Mikulincer et Shaver (2007) pour conceptualiser l'attachement au travail en dimension selon deux insécurités d'attachement au travail, soit l'attachement anxieux et l'attachement évitant. Selon ces auteurs, l'attachement anxieux renvoie à une représentation consciente et négative de soi, de même que la croyance de ne pas mériter d'obtenir une réponse de la part des autres au travail vis-à-vis des besoins exprimés. Cette insécurité d'attachement en emploi inclut des préoccupations associées aux relations interpersonnelles au travail, de la jalousie et une peur d'être rejeté au travail. Différemment, l'attachement évitant correspond à une représentation consciente et négative d'autrui au travail ainsi que la croyance que les autres ne sont pas dignes de confiance ni en mesure de répondre aux besoins exprimés. Cette insécurité d'attachement au travail inclut de l'évitement de l'intimité, de l'inconfort dans la proximité et de l'indépendance en regard d'autrui dans l'environnement de travail.

La conceptualisation de l'attachement au travail de Richards et Schat (2011) présente différents avantages par rapport aux autres propositions faites dans les écrits scientifiques. D'une part, il s'agit d'une des rares conceptualisations dimensionnelles contextualisées à l'environnement de travail. À la connaissance de l'auteur de cette thèse, la seule autre conceptualisation dimensionnelle de l'attachement au travail susnommée (c'est-à-dire, Neustadt, 2007; Neustadt et al., 2006, 2011) présente des lacunes conceptuelles qui nuisent à son utilisation. D'autre part, la proposition conceptuelle de Richards et Schat (2011) s'inscrit dans la continuité d'auteurs clés dans l'étude de l'attachement (c'est-à-dire, Brennan et al., 1998; Mikulincer & Shaver, 2007). Ce faisant, le présent exercice doctoral retient cette conceptualisation dimensionnelle de l'attachement au travail.

Modèle du système d'attachement à l'âge adulte en lien avec les deux insécurités d'attachement

Si la théorie de l'attachement de Bowlby (1969/1982, 1988) présentée plus tôt dans ce chapitre permet d'expliquer l'émission de certains comportements, le modèle du système d'attachement de Mikulincer et Shaver (2007/2016) fournit des précisions complémentaires utiles pour comprendre les effets potentiels de l'attachement dimensionnel au travail sur des comportements en emploi comme la performance dans le rôle. Pour développer leur modèle, ces chercheurs ont intégré la théorie de l'attachement de Bowlby (1969/1982, 1988) ainsi que les écrits de plusieurs auteurs influents dans la documentation scientifique portant sur l'attachement (c'est-à-dire, Ainsworth &

Bowlby, 1991; Cassidy & Kobak, 1988; Main, 1995). En proposant une explication des effets liés aux insécurités d'attachement, ce modèle fournit un éclairage à la compréhension du fonctionnement individuel et de certaines dynamiques relationnelles à l'âge adulte, ce qui inclut la façon dont les individus gèrent leurs perceptions de l'environnement, leurs réactions, la régulation de leurs émotions et leurs comportements. Le modèle de Mikulincer et Shaver (2007) a été utilisé dans une centaine d'études et dans différents contextes sociaux, dont les sphères conjugales, familiales et l'environnement de travail (Mikulincer & Shaver, 2016). La prochaine sous-section vise à décrire succinctement les bases de ce modèle.

Stratégies primaires et secondaires du système d'attachement. En intégrant les représentations de soi et des autres propres aux insécurités d'attachement, le modèle du système d'attachement (Mikulincer & Shaver, 2007/2016) décrit des stratégies pour faire face aux situations perçues comme étant menaçantes. Plus précisément, le système d'attachement s'activerait en fonction d'une évaluation subjective de menaces actuelles ou de pensées liées à des événements stressants passés ou anticipés. Cette activation pousserait l'individu à expérimenter une stratégie primaire du système d'attachement. Spécifiquement, il rechercherait de la proximité auprès d'une figure d'attachement pour obtenir du soutien et répondre à un besoin de sécurité. Lorsqu'il percevrait que la réponse à son besoin est adéquate, l'individu éprouverait un sentiment de sécurité et de soulagement. Différemment, l'absence de réponse perçue comme étant adéquate exacerberait l'insécurité d'attachement. Selon la nature de l'insécurité vécue, la

personne adopterait des stratégies secondaires différenciées du système d'attachement. Plus précisément, l'insécurité propre à l'attachement anxieux donnerait lieu au déploiement de stratégies d'hyperactivation, alors que l'insécurité caractérisée par l'attachement évitant amènerait à utiliser des stratégies de désactivation.

D'une part, les stratégies d'hyperactivation ont pour principal but d'obtenir l'attention, le réconfort et le soutien de la part d'une figure d'attachement qui est perçue insuffisamment disponible. Elles se reflètent notamment par de la vigilance ou de la dramatisation en regard de danger potentiel et par de la rumination d'expériences stressantes passées ou anticipées. En centrant l'attention sur les menaces potentielles, chacune de ces stratégies serait susceptible d'intensifier la perception de danger. Plus l'attachement anxieux est élevé, plus l'individu utiliserait ces stratégies, l'exposant ainsi à un grand éventail de menaces potentielles. Selon Mikulincer et Shaver (2007/2016), cette perception amplifiée de situations menaçantes entraînerait la personne dans un tourbillon de pensées et d'émotions négatives.

En plus de moduler la perception du danger, les stratégies d'hyperactivation s'observent également dans les comportements avec autrui. En effet, elles se traduisent par une expression intensifiée de détresse ou par l'exagération de l'incapacité à faire face aux demandes de la vie de manière autonome. Plus l'attachement anxieux est élevé, plus l'individu tenterait d'obtenir de l'attention, du réconfort et du soutien de la part de l'autre en se montrant dépendant, en formulant des demandes excessives, en faisant des

tentatives pour réduire la distance avec autrui ou en adoptant des comportements de contrôle. L'ensemble de ces stratégies peuvent être perçues intrusives, coercitives et même agressives du point de vue de l'autre, suscitant de l'insatisfaction chez ce dernier et une possible envie de prendre ses distances. Devant ce type de réactions d'autrui, la personne pourrait éprouver un sentiment de rejet ou d'abandon renforçant l'insécurité sous-jacente à l'attachement anxieux.

D'autre part, les stratégies de désactivation ont pour objectif de nier tout besoin d'attachement et d'éviter les états émotionnels négatifs susceptibles d'activer le système d'attachement. Ainsi, plus l'attachement évitant est élevé, moins la recherche de réconfort auprès d'autrui ferait partie des options viables pour gérer l'insécurité, encourageant le recours aux stratégies de désactivation. L'individu serait alors plus enclin à détourner son attention des menaces, de même qu'à inhiber ou supprimer les pensées et les émotions signalant sa vulnérabilité. Cette forme de déni le priverait d'informations importantes à propos de dangers psychologiques et physiques, de ses propres faiblesses ainsi que des réponses adéquates possibles des figures d'attachement. En se coupant régulièrement d'une partie de son expérience, l'individu posséderait une capacité altérée à gérer des situations négatives et à réguler ses émotions. Conséquemment, il serait susceptible d'intérioriser et d'accumuler de la colère et des ressentiments plutôt que de tenter de les exprimer et serait moins sujet à éprouver de l'enthousiasme.

Les stratégies de désactivation ont également pour fonction de permettre à l'individu de répondre à ses besoins en maintenant une distance psychologique, du contrôle et de l'indépendance vis-à-vis des autres. Elles représentent une forme de compulsion à ne compter que sur soi. Plus l'attachement évitant est élevé, plus l'insécurité vécue pousserait la personne à éviter les interactions qui demandent un engagement émotif, de l'intimité, du dévoilement de soi et de l'interdépendance avec autrui.

Modèle du système d'attachement et explication des effets des insécurités

d'attachement au travail sur la performance dans le rôle

À partir du modèle du système d'attachement (Mikulincer & Shaver, 2007/2016), les paragraphes qui précèdent mettent en relief des stratégies déployées pour gérer les insécurités d'attachement en décrivant des cognitions, émotions et comportements sous-jacents à ces stratégies. Pour les deux auteurs, l'explication de ces stratégies sert de base à la compréhension d'une variété de conséquences sur le fonctionnement individuel, incluant l'émission de certains types de comportement dans différentes sphères de la vie. Cette proposition théorique suggère donc que le lien entre les deux insécurités d'attachement et des conséquences comportementales s'expliquerait par des manifestations psychologiques. Cette piste de réflexion rejoint également les travaux de Collins et Read (1994) selon lesquels les modèles de travail de l'attachement déclencheraient des réponses cognitives et émotionnelles différenciées qui influenceraient les réponses comportementales subséquentes. Considérant l'objectif de cette thèse de comprendre les effets des insécurités d'attachement au travail sur un type

de comportements en emploi, l'examen des mécanismes psychologiques régissant cette relation mérite d'être approfondi.

Des écrits empiriques soutiennent l'idée selon laquelle les insécurités d'attachement au travail seraient des antécédents de certains comportements par leurs effets sur des expériences cognitives et affectives (p. ex., Little et al., 2011). En outre, au meilleur des connaissances de l'auteure de cette thèse, aucune étude empirique n'appuie le lien direct entre l'attachement au travail et la performance dans le rôle, renforçant la pertinence d'examiner les mécanismes sous-jacents. Parmi les expériences cognitives et affectives en contexte d'emploi se trouve le bien-être psychologique au travail.

Conceptualisation du bien-être psychologique au travail

L'étude du bien-être psychologique contextualisé au travail s'appuie sur les travaux du bien-être psychologique en général. Alors que la nature affective et cognitive du bien-être psychologique est généralement reconnue dans la communauté scientifique (Diener, 1994; Gilbert et al., 2011; Lent, 2004), un débat entoure néanmoins l'approche à adopter pour le conceptualiser (Dagenais-Desmarais, 2010; Ryan & Deci, 2001). D'un côté, l'approche eudémonique offre une conceptualisation du bien-être psychologique incluant la réalisation du plein potentiel et l'autodétermination (Deci & Ryan, 2008; Ryff, 1989, 1995; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998). De l'autre côté, l'approche hédonique rend compte de la conceptualisation du bien-être psychologique en termes de recherche de plaisir, de présence d'émotions positives et d'évitement de la

souffrance (Cummins, 2013; Diener, 2009; Diener, Lucas, & Oishi, 2005). Malgré que plusieurs auteurs suggèrent de prendre en considération les deux approches pour avoir une meilleure compréhension du bien-être psychologique (p. ex., Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Lent, 2004), les études suivant ces recommandations sont peu nombreuses dans la littérature (Dagenais-Desmarais, 2010). Elles se font encore plus rares lorsqu'il est question du bien-être psychologique au travail, notamment parce que très peu d'auteurs l'ont conceptualisé.

Parmi les chercheurs de référence sur le sujet se trouvent Dagenais-Desmarais et Savoie (2012). Employant des méthodes mixtes, ils ont ancré leur conceptualisation du bien-être psychologique au travail en analysant le contenu d'entrevues réalisées avec 20 travailleurs québécois et en mettant quantitativement à l'épreuve leur proposition théorique auprès de 1 080 autres travailleurs québécois. Sur la base des résultats de leurs deux études, les auteurs définissent le construit comme une expérience subjective positive, de nature principalement eudémonique, qui est vécue au travail. Cette expérience se traduit par la perception d'être en adéquation avec les autres, de s'épanouir, de posséder les habiletés nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'emploi, d'être apprécié à l'intérieur du milieu de travail et d'avoir le désir de s'impliquer pour contribuer au bon fonctionnement de l'organisation. Bien que cette conceptualisation découle d'une démarche scientifique rigoureuse étayée par de bonnes validités de contenu et de construit, elle tient moins compte de l'approche hédonique.

S'inspirant des travaux de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) et d'autres chercheurs (p. ex., Ryff & Keyes, 1995), Biétry et Creusier (2013) ont tenté d'intégrer les approches eudémonique et hédonique pour conceptualiser le bien-être psychologique au travail. Selon eux, le construit représente «un état psychologique résultant d'un rapport positif aux autres, à soi, au temps et à l'environnement physique de travail». Toutefois, cette conceptualisation présente certaines lacunes importantes. D'une part, elle confond les notions d'antécédents et d'indicateurs de bien-être psychologique au travail. En ce sens, le construit proposé réfère à un état qui serait la résultante de différents rapports (p. ex., aux autres, à soi). Non seulement cet état n'est pas défini, mais les auteurs avancent que les rapports susnommés soient les dimensions du bien-être psychologique au travail. Ce faisant, la proposition conceptuelle semble décrire certains déterminants potentiels du bien-être psychologique au travail plutôt que le construit en lui-même. D'autre part, chacun des rapports présente une relative confusion avec d'autres variables. À titre d'exemple, le rapport aux autres est partiellement défini par la «réponse apportée par le manager aux aspirations de développement». Or, cette définition s'apparente à celle du soutien managérial en contexte de développement, soit le degré selon lequel le gestionnaire soutient le développement professionnel de ses employés en encourageant l'apprentissage au quotidien, l'innovation, l'acquisition de compétences et qu'il reconnaît les efforts déployés en ce sens (pour plus d'information sur ce dernier construit, se référer à Holton, Bates, & Ruona, 2000; Tracey & Tews, 2005). Devant ces différents constats, cet exercice doctoral ne retient pas la conceptualisation de Biétry et Creusier (2013).

Intégrant les approches eudémonique et hédonique, Gilbert et ses collègues (Gilbert et al., 2011; Gilbert & Malo, 2017) se sont appuyés sur les écrits de Massé et al. (1998a, 1998b, 1998c) pour définir le bien-être psychologique au travail. Plus précisément, Massé et ses collaborateurs (1998a, 1998b, 1998c) ont dégagé une conceptualisation du bien-être psychologique en général à partir du vécu partagé par 195 Québécois provenant de la population non clinique. Par la suite, ils ont fourni un appui empirique à leur proposition conceptuelle en vérifiant sa structure auprès de 398 Québécois. En l'adaptant au contexte d'emploi, Gilbert et al. (2011) ont testé cette conceptualisation auprès de trois échantillons indépendants (2011; Gilbert & Malo, 2017). Les résultats de leurs études amènent les auteurs à définir le bien-être psychologique au travail en termes d'état psychologique qui inclut des cognitions et des affects propres à un rapport positif à soi, à autrui et à l'environnement de travail. Le rapport positif à soi se définit par une perception de sérénité qui implique d'éprouver du plaisir, se sentir en paix avec soi et d'être en équilibre émotionnellement au travail. Le rapport à autrui représente une perception d'harmonie sociale incluant de se sentir apprécié dans son organisation et d'y entretenir des relations cordiales. Le rapport à l'environnement de travail fait référence à un engagement qui se traduit par l'appréciation de son emploi et le désir de s'impliquer. Regroupés tous ensemble, ces éléments forment une expérience subjective positive vécue dans l'environnement organisationnel (Gilbert et al., 2011; Gilbert & Malo, 2017). En raison de sa nature intégrative des approches eudémonique et hédonique et de ses appuis empiriques, la proposition du bien-être psychologique au travail formulée par

Gilbert et ses collègues (2011; Gilbert & Malo, 2017) est retenue dans le cadre de cette recherche.

Construits connexes au bien-être psychologique au travail

Bien que le bien-être psychologique au travail fasse partie des variables d'intérêt pour étudier les expériences subjectives positives au travail (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), certains construits connexes méritent d'être présentés afin d'en faire la distinction. Parmi ces construits figurent la satisfaction en emploi, l'engagement professionnel (en anglais *work engagement*) et la vigueur. En premier lieu, la satisfaction en emploi compte parmi les variables attitudinales centrales en psychologie organisationnelle et sa conceptualisation a évolué au cours des huit dernières décennies (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). L'une de ses définitions dominantes prend en compte l'évaluation globale faite par le travailleur de son emploi (Weiss, 2002). Cette conceptualisation se centre exclusivement sur la nature cognitive de la satisfaction en emploi, une perspective qui a exercé une influence prépondérante dans les écrits théoriques et empiriques sur le sujet (Judge et al., 2017). Comparativement au bien-être psychologique au travail, la satisfaction en emploi ainsi définie concerne l'expérience générale de l'individu dans son travail sans égard à une cible précise (p. ex., soi, les autres et l'environnement de travail) et n'inclut pas de composante affective.

En deuxième lieu, Schaufeli et ses collègues (2002, 2004) font figure d'auteurs de référence qui ont proposé une définition de l'engagement professionnel. Selon ces

chercheurs, l'engagement professionnel se définit par un état d'esprit positif et d'accomplissement au travail composé de trois dimensions, soit la vigueur, le dévouement et l'absorption. La vigueur se caractérise par une réserve élevée d'énergie et de résilience en emploi, une volonté à investir des efforts dans le travail et à persévérer en dépit des difficultés. Le dévouement se traduit par un sentiment de sens au travail, de l'enthousiasme, de l'inspiration, de la fierté et une volonté à relever des défis. L'absorption renvoie à une grande concentration et une immersion profonde dans le travail, un sentiment que le temps passe vite et une difficulté à se détacher du travail. Avec ses différentes dimensions, ce type d'expérience subjective au travail fait référence à un état positif affectif et cognitif persistant et omniprésent (Schaufeli et al., 2002, 2004). La forte intensité affective et cognitive sous-jacente à l'engagement professionnel distingue ce construit du bien-être psychologique au travail. En parallèle, l'atteinte d'un haut niveau d'engagement professionnel prendrait un certain temps, car il serait le résultat d'un long processus de gain de ressources selon certains tenants de la théorie de la conservation des ressources (c'est-à-dire, Gorgievski & Hobfoll, 2008). Ces auteurs postulent que plus l'individu accroît ses ressources, plus il ressentirait du bien-être, ce qui lui permettrait d'investir des efforts pour en obtenir davantage et pour accélérer le processus conduisant à l'engagement professionnel. En transposant ce raisonnement, le bien-être psychologique au travail apparaît un inducteur potentiel de l'engagement professionnel et une expérience subjective positive pouvant être vécue à plus court terme que ce construit connexe.

Tandis que certains auteurs (p. ex., Schaufeli et al., 2002, 2004) conceptualisent l'engagement professionnel en incluant de la vigueur dans leur définition, Shirom (2004) soutient que la vigueur constitue un construit à part entière. Selon lui, la vigueur décrite dans la conceptualisation de l'engagement professionnel de Schaufeli et ses collègues (2002, 2004) présente des lacunes conceptuelles. Notamment, elle inclurait des éléments qui appartiennent à d'autres construits, telle la résilience. Devant ce constat, Shirom (2004) propose une autre définition où la vigueur représente un état affectif positif qui se traduit par le sentiment d'avoir de la force physique, de l'énergie émotionnelle et de la vivacité cognitive. De manière plus précise, la force physique réfère au sentiment d'avoir un degré d'énergie élevé pour accomplir les tâches quotidiennes du travail (Shirom, Toker, Berliner, Shapire, & Melamed, 2008). L'énergie émotionnelle correspond au sentiment d'avoir la capacité d'investir émotionnellement dans les relations avec les autres au travail (Shirom et al., 2008). Finalement, la vivacité cognitive renvoie à une perception d'agilité mentale (Shirom et al., 2008). En regard de cette conceptualisation de la vigueur, et plus encore en fonction de son opérationnalisation observable dans la mesure validée par Shirom (2004), la nature affective du construit apparaît moins clairement. Plus précisément, l'outil de mesure se base sur la perception individuelle de posséder de l'énergie physique, émotionnelle et cognitive et il n'inclut ni affects ni d'émotions. Ce faisant, cette opérationnalisation de la vigueur semble principalement de nature cognitive selon la compréhension de l'auteure de la présente recherche. Que l'on retienne ce point de vue ou celui de Shirom (2004), la vigueur comprend sans équivoque une seule des composantes affective et cognitive

comparativement au bien-être psychologique au travail qui intègre les deux. Ces construits ont néanmoins comme point de convergence d'évoquer une expérience subjective positive en emploi.

L'explication des construits qui précède met en exergue la valeur distinctive du bien-être psychologique au travail par rapport à d'autres expériences subjectives positives vécues dans l'environnement de travail. En ce sens, le bien-être psychologique au travail semble le seul construit qui à la fois intègre des cognitions et des affects et représente une expérience pouvant être vécue à court terme. Des variables telles que les dispositions individuelles pourraient potentiellement l'expliquer plus directement comparativement à des expériences qui résultent d'un long processus comme l'engagement professionnel. Considérant que cette thèse a pour objet d'examiner les effets d'expériences cognitives et affectives sur les relations unissant les insécurités d'attachement au travail et certains comportements en emploi, le bien-être psychologique au travail s'impose donc comme une variable de choix.

Explication théorique des liens indirects entre les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle

En transposant le modèle de Mikulincer et Shaver (2007/2016) et celui de Collins et Read (1994) au contexte organisationnel, il est avancé que le bien-être psychologique au travail exercerait un effet médiateur sur les relations entre les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle. Cette proposition repose notamment sur le

postulat que les exigences sous-jacentes à la performance dans le rôle sont empruntées de potentiels défis quotidiens susceptibles d'activer le système d'attachement (Richards & Schat, 2011). Afin d'étayer la proposition, les prochains paragraphes appliquent le modèle de Mikulincer et Shaver (2007/2016) pour fournir des pistes explicatives de l'effet indirect de chacune des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle.

D'une part, plus l'insécurité propre à l'attachement anxieux serait élevée, plus seraient déployées des stratégies d'hyperactivation ayant comme effet de plonger le travailleur dans un tourbillon de pensées et d'émotions négatives. Envahie par un tel état psychologique, la personne serait moins disponible pour vivre des expériences positives dans son emploi, dont du bien-être psychologique au travail. Les stratégies d'hyperactivation utilisées pour apaiser cet état et obtenir du réconfort de la part de membres significatifs de son entourage professionnel risquent d'être encore bien reçues dans un contexte organisationnel qu'au sein des relations plus intimes. À titre d'exemple, la formulation de demandes d'aide excessives ou les comportements de contrôle sur autrui peuvent être considérés comme des comportements inadaptés au travail (pour plus d'information sur le construit, se référer à Durand, 2015), augmentant les probabilités que l'entourage professionnel prenne ses distances et se montre moins disponible pour répondre aux besoins exprimés.

D'autre part, plus l'insécurité propre à l'attachement évitant serait élevée, plus le travailleur aurait recours à des stratégies de désactivation ayant pour conséquence d'altérer sa capacité à gérer des situations négatives et à réguler ses émotions. Plus à risque d'accumuler de la colère et des ressentiments et moins sujet à éprouver de l'enthousiasme dans son emploi, la personne serait ainsi moins encline à vivre du bien-être psychologique au travail. Afin de gérer cet inconfort, l'individu maintiendrait une distance psychologique avec son entourage professionnel et manifesterait de l'indépendance vis-à-vis des autres en évitant de leur demander du soutien ou de l'information.

Bien que ce soit pour des raisons différentes, plus les travailleurs présenteraient de l'attachement anxieux ou de l'attachement évitant, moins ils obtiendraient du soutien et de l'information de la part de leur entourage professionnel. Or, le soutien du superviseur et de l'organisation de même que le partage de l'information seraient nécessaires à la réalisation de plusieurs tâches et représentent des antécédents documentés de la performance en emploi (Anseel, Beatty, Shen, Lievens, & Sackett, 2015; Frear, Donsbach, Theilgard, & Shanock, 2018; Lam, Huang, & Chan, 2015). En bénéficiant moins de soutien et d'information de la part d'autrui, les travailleurs pourraient éprouver des difficultés à émettre les comportements rattachés à la performance dans le rôle.

Sur la base du raisonnement qui précède, il est avancé que plus les insécurités d'attachement au travail seraient élevées, plus le bien-être psychologique au travail serait faible, ce qui serait associé à un niveau moins élevé de performance dans le rôle.

Études empiriques des liens indirects entre les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle

Au meilleur des connaissances de l'auteure de la présente thèse, aucune étude à ce jour ne porte précisément sur la relation indirecte entre les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle. Bien qu'elle prenne en compte la performance contextuelle plutôt que la performance dans le rôle, l'étude de Little et ses collègues (2011) fournit néanmoins un appui à l'explication théorique proposée dans la section précédente. Obtenus auprès de 331 employés d'une entreprise œuvrant dans le domaine de la construction, les résultats de cette étude indiquent que la vigueur a un effet médiateur sur la relation liant l'attachement au travail aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Little et al., 2011). Spécifiquement, les résultats révèlent un effet indirect de l'insécurité propre à l'attachement anxieux sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés envers l'organisation (-0,02, 95% intervalle de confiance (IC) = -0,05, -0,01) et envers les individus (-0,03, 95% IC = -0,06, -0,01) par l'intermédiaire de la vigueur. De plus, les résultats mettent en lumière un effet indirect de l'insécurité propre à l'attachement évitant sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés envers l'organisation (-0,02, 95% IC = -0,04, -0,01) et envers les individus (-0,02, 95% IC = -0,05, -0,01) par le biais de la vigueur.

Malgré l'apport de ces travaux à explorer les liens indirects entre les insécurités d'attachement et un type de performance en emploi, la performance dans le rôle n'est pas documentée et les effets rapportés sont de petite taille. De plus, en testant l'effet médiateur d'une expérience cognitive (c'est-à-dire, la vigueur), cette étude ne présente qu'une partie de l'explication des mécanismes potentiels reliant les insécurités d'attachement au travail à la performance dans le rôle. En ce sens, l'effet probable des expériences affectives demeure sous-exploré. Ainsi, l'examen des mécanismes régissant les relations entre les insécurités d'attachement et la performance dans le rôle mériterait d'être approfondi.

Études empiriques des liens directs entre les insécurités d'attachement au travail et le bien-être psychologique au travail. Outre l'effet de médiation dans la relation entre les insécurités d'attachement au travail et la performance contextuelle, quelques études soutiennent la relation unissant l'attachement et le bien-être psychologique étudiés au sein de l'environnement de travail. Une première étude, réalisée auprès d'un échantillon de 173 pompiers américains, indique que les insécurités d'attachement sont négativement associées au bien-être psychologique (attachement anxieux : $\beta = -0,27$, $p < 0,05$; attachement évitant : $\beta = -0,27$, $p < 0,05$; Landen & Wang, 2010). Malgré l'apport de cette étude à fournir un appui au lien entre les deux insécurités d'attachement et le bien-être psychologique étudiés chez un type de travailleurs en contexte d'emploi, les instruments de mesure des insécurités d'attachement et du bien-être psychologique ne sont pas contextualisés à la sphère du travail. Plus précisément, les insécurités

d'attachement ont été mesurées par l'outil de Brennan et al. (1998; *Experience in Close Relationships Scale*), qui fait référence au partenaire amoureux, alors que la mesure du bien-être psychologique concerne la vie en général. Considérant que les construits et les mesures adaptés au contexte du travail présentent une meilleure valeur prédictive des résultantes spécifiques à ce contexte (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), les recherches futures gagneraient à retester la précédente relation en utilisant des instruments adaptés au monde du travail.

Si aucune étude ne semble s'être penchée spécifiquement sur les liens entre les insécurités d'attachement au travail et le bien-être psychologique au travail, des travaux portent toutefois sur la relation entre l'attachement au travail et certains construits connexes au bien-être psychologique au travail, tels que la satisfaction en emploi et l'engagement professionnel. En premier lieu, les résultats d'une recherche, menée auprès de 212 prestataires de soins de santé du Nord-Est de l'Iran, montrent que l'insécurité d'attachement contextualisée au travail est négativement liée à la satisfaction en emploi ($\beta = -0,34$, $p < 0,001$; Rahimnia & Sharifirad, 2015). L'insécurité d'attachement au travail y est étudiée comme une variable latente incluant deux insécurités d'attachement, soit les dimensions d'anxiété et d'évitement. Puisque les insécurités sont mesurées à travers un construit global, l'étude ne permet pas de connaître la valeur prédictive de chacune des insécurités dans l'explication de la satisfaction en emploi.

En second lieu, Byrne et ses collègues (2017) ont conduit deux études pour examiner le lien entre l'attachement au travail et l'engagement professionnel. Leur première étude,

menée auprès de 203 employés américains travaillant à temps plein dans une organisation de soins de la santé, montre que les insécurités d'attachement sont négativement associées à l'engagement professionnel (attachement anxieux : $\beta = -0,09$, $p < 0,05$; attachement évitant : $\beta = -0,16$, $p < 0,001$). Leur deuxième étude a été effectuée auprès de 709 travailleurs contractuels œuvrant dans le secteur informatique et dont le regroupement ethnique majoritaire est caucasien. Les résultats vont dans le même sens que la première en indiquant que les insécurités d'attachement sont négativement liées à l'engagement professionnel (attachement anxieux : $\beta = -0,11$, $p < 0,001$; attachement évitant : $\beta = -0,20$, $p < 0,001$). Non seulement les résultats de ces deux recherches soutiennent la relation entre les insécurités d'attachement au travail, mais ils encouragent également la poursuite des études sur le sujet en menant des travaux auprès d'une plus grande diversité de travailleurs et d'emplois.

L'ensemble des recherches mentionnées dans cette sous-section illustre la pertinence d'étudier les effets des insécurités d'attachement sur des expériences positives subjectives, dont le bien-être psychologique au travail. Bien que la satisfaction en emploi et l'engagement professionnel soient des construits conceptuellement près du bien-être psychologique au travail, d'autres études sont requises pour tenter de reproduire les résultats avec cette expérience positive spécifique.

Études empiriques du lien direct entre le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle. Concernant les travaux portant sur le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle, une étude réalisée auprès de 264 enseignants

provenant de différentes commissions scolaires du Québec montre que le bien-être psychologique au travail est lié positivement à la performance dans le rôle ($r = 0,49$, $p < 0,01$; Brien, Lapointe, Boudrias, & Brunet, 2011). Le contexte d'étude exclusif aux enseignants limite néanmoins la généralisation des résultats.

De manière complémentaire, la méta-analyse de Mackay, Allen et Landis (2017) met en relief la contribution de certaines expériences subjectives positives au travail à l'explication de la performance dans le rôle. Plus précisément, une relation positive est trouvée entre la satisfaction en emploi et la performance dans le rôle en analysant les résultats de 312 études réunissant 54 471 participants ($\rho^1 = 0,30$, 95% IC = 0,27, 0,33). Similairement, les résultats des analyses réalisées à partir de 16 études regroupant 4 421 participants révèlent un lien positif entre l'engagement professionnel et la performance dans le rôle ($\rho^1 = 0,26$, 95% IC = 0,18, 0,35).

En résumé, les études recensées font état d'un certain nombre de données probantes qui appuient la pertinence d'examiner les effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle. Alors qu'une étude met en lumière le rôle médiateur d'une expérience positive subjective, d'autres études permettent d'établir des liens entre des construits connexes au bien-être psychologique au travail et les insécurités d'attachement au travail, de même qu'avec la performance dans le rôle. Combinés aux modèles de Mikulincer et Shaver (2007/2016) et de Collins et Read

¹ Les coefficients de corrélation ont été obtenus en appliquant des corrections pour l'erreur d'échantillonnage et les erreurs de mesure.

(1994), ces résultats suggèrent d'étudier le bien-être psychologique au travail comme variable médiatrice potentielle de la relation unissant les insécurités d'attachement au travail à la performance dans le rôle.

Charge de travail comme stressor au travail

Alors que les stratégies secondaires propres aux insécurités d'attachement seraient déployées en situation de stress (Mikulincer & Shaver, 2007/2016), très peu de recherches n'ont encore étudié leurs effets sur les cognitions, les émotions et les comportements au travail en présence de stressors (Richards & Schat, 2011). La charge de travail est un important stressor en emploi (Specter & Jex, 1998) qui représente la perception qu'un employé a vis-à-vis de son travail en termes de rythme et de volume. Selon la nature de l'emploi, la charge de travail peut se définir en fonction du nombre d'heures travaillées, du niveau de production ou de l'effort mental demandé (Specter & Jex, 1998).

En plus de l'explication théorique du lien entre l'attachement au travail et la charge de travail, une étude réalisée auprès de 227 employés provenant de 6 institutions bancaires différentes met en relief un lien négatif entre ce type de stressor organisationnel et l'engagement professionnel ($\beta = -0,31$; Ahmed, Shah, Siddiqui, Shah, Dahri, & Qureshi, 2017). Dans l'optique de vérifier l'apport des insécurités d'attachement et du bien-être psychologique au travail à l'explication de la performance dans le rôle indépendamment des menaces potentielles dans l'environnement

organisationnel, la charge de travail apparaît donc comme un stressor pertinent à tenir en compte.

Hypothèses de recherche de la thèse

En se basant sur (1) la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988), (2) les explications théoriques discutées précédemment, (3) les appuis empiriques qui justifient la pertinence de positionner le bien-être psychologique comme médiateur dans la relation unissant les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle, de même que (4) les recommandations de Richards et Schat (2011) de prendre en considération les stressors en emploi, les hypothèses suivantes sont émises :

(H1) En contrôlant pour la charge de travail, l'attachement anxieux aura un effet indirect négatif sur la performance dans le rôle par le biais du bien-être psychologique au travail.

(H2) En contrôlant pour la charge de travail, l'attachement évitant aura un effet indirect négatif sur la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail.

Méthode

Devis de recherche

Cette thèse s'inscrit dans un projet de recherche plus large ayant pour objectif de valider certains instruments de mesure et d'examiner des antécédents de la santé psychologique au travail. De manière spécifique, le présent exercice doctoral repose sur un plan corrélationnel transversal comprenant deux variables indépendantes (attachement anxieux, attachement évitant), une variable médiatrice (bien-être psychologique au travail), une variable dépendante (performance dans le rôle) et une variable contrôle (charge de travail).

Participants et participantes

L'échantillon initial de l'étude comptait 289 participants. De ce nombre, deux participants ont été retirés parce qu'ils présentaient certaines données aberrantes (c'est-à-dire, des valeurs trop distantes des autres observations effectuées sur le même phénomène). L'échantillon final ($N = 287$) provient de diverses organisations et regroupe une majorité de femmes (femmes = 68,3 %; hommes à 31,7 %). L'âge varie entre 18 et 62 ans ($M = 30,36$; $ET = 10,25$). L'échantillon se compose de participants dont le dernier niveau d'étude est un diplôme d'études primaire (0,7 %), secondaire (17,4 %), baccalauréat (26,5 %), maîtrise (46 %) ou doctorat (9,4 %). La position occupée dans l'organisation est variée : 81,9 % sont des employés, 8,4 % des chefs et/ou des superviseurs, 5,9 % des directeurs et 3,8 % des membres de l'exécutif de leur organisation. L'ancienneté dans l'organisation varie entre 0,08 et 37 ans ($M = 4,76$; $ET =$

6,11) et le nombre d'années d'ancienneté dans le poste varie entre 0,08 et 42 ans ($M = 4,99$; $ET = 6,02$).

Déroulement et considérations éthiques

Le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Sherbrooke a approuvé la réalisation de cette étude et des précautions éthiques habituelles ont été prises tout au long de la durée de la présente recherche. Le recrutement s'est effectué à partir du réseau de contacts des cochercheurs, où les participants ont été contactés par courriel ou par le biais de plateformes de réseaux sociaux (c'est-à-dire, LinkedIn et Facebook). Un message décrivant l'étude, ses objectifs et les principaux éléments relatifs au consentement libre et éclairé était envoyé (Appendice A). À la fin du message, un hyperlien permettait d'accéder au questionnaire mis en ligne. Afin d'augmenter la participation à l'étude, deux messages de rappel (Appendice B) ont été envoyés aux personnes contactées qui n'avaient pas répondu. Le premier rappel s'est effectué une semaine suivant l'envoi du message d'invitation, alors que le dernier envoi a eu lieu la semaine suivant le premier rappel.

Sur la page d'accueil du questionnaire, un formulaire de consentement (Appendice C) apparaissait. Pour être en mesure d'accéder au questionnaire, les participants devaient d'abord confirmer avoir lu et accepter les conditions décrites. Dans la mesure où ils refusaient les conditions inscrites, les participants étaient redirigés vers une page de sortie et leurs données étaient aussitôt effacées. Sur une base volontaire, ils pouvaient

également télécharger et imprimer la copie complète du formulaire de consentement. En tout temps et tel qu'indiqué dans le formulaire, ils pouvaient librement se retirer de l'étude sans aucun préjudice. Les risques d'y participer s'apparentaient aux risques auxquels les gens s'exposent dans la vie courante. Le principal inconvénient était le temps consacré à devoir remplir le questionnaire en ligne, d'une durée approximative de 15 minutes.

Tout au long de l'étude, les cochercheuses étaient disponibles pour répondre à des demandes d'informations par courriel aux coordonnées inscrites dans les courriels d'invitation. De plus, dans le formulaire de consentement, le numéro de téléphone de la responsable du projet de recherche était indiqué afin que les participants puissent la contacter pour tout problème relié au projet ou pour toute information supplémentaire. Enfin, pour les participants souhaitant obtenir du soutien supplémentaire, des références (Ordre des psychologues du Québec, Tel-Aide) et leurs coordonnées étaient indiquées dans le formulaire de consentement (Appendice C).

Durant toute la période de collecte de données, les données ont été hébergées temporairement sur le site du fournisseur canadien SimpleSondage (www.simplesondage.com). Ce fournisseur offre des services d'hébergement des données à partir de serveurs situés au Québec et respecte la Loi québécoise de la protection des renseignements personnels. Lorsque la collecte des données a pris fin, les informations ont été migrées vers les postes informatiques de l'équipe de recherche. Les

postes informatiques ainsi que le fichier de données étaient protégés par un mot de passe. Les données recueillies seront conservées cinq ans suivant la publication des articles afin de respecter les exigences de certains éditeurs de revues scientifiques. La destruction des données se fera de manière informatique par leur suppression permanente.

Instruments de mesure

Dans le cadre de cette étude, les participants ont complété une série de questions d'ordre sociodémographique ainsi que des outils portant sur les insécurités d'attachement au travail (attachement anxieux, attachement évitant), le bien-être psychologique au travail, la performance dans le rôle et la charge de travail (se référer à l'Appendice D).

L'ensemble des instruments de mesure a fait l'objet d'une validation par certains membres de l'équipe de recherche. Puisque la thèse fait partie d'une recherche qui avait pour but de procéder à la validation de certains outils, la banque de données utilisée pour réaliser les analyses de la présente étude est la même que celle employée pour tester les qualités psychométriques des mesures retenues. La discussion en nuancera la portée. Les résultats des analyses réalisées et les qualités psychométriques des différents outils sont présentés dans les pages suivantes.

Avant la réalisation du projet de recherche, une traduction en français des échelles de la performance dans le rôle et de la charge de travail a été réalisée en s'inspirant de la méthode de traduction inversée de Brislin (1970; 1986). Pour ces deux instruments, la traduction des énoncés a été réalisée en trois étapes distinctes. D'abord, un professionnel linguistique indépendant à cette étude a effectué une première traduction de la version originale en anglais vers une version en français. Par la suite, une deuxième traduction s'est effectuée par un deuxième professionnel linguistique indépendant à cette étude pour traduire la version traduite en français vers l'anglais. Finalement, pour s'assurer de la correspondance entre l'outil original (en anglais) et la dernière version traduite (en anglais) et pour s'assurer de la qualité et de la clarté des énoncés de la version en français, un comité de deux experts a été créé. Tant pour l'échelle de la performance dans le rôle que pour celle de la charge de travail, la qualité de la dernière version traduite (en anglais) de l'instrument a été jugée satisfaisante par le comité d'experts puisqu'elle était conforme à la version originale (en anglais). La qualité et la clarté des énoncés de la version en français ont également été jugées satisfaisantes.

Insécurité d'attachement au travail. Dans la documentation scientifique, il existe peu d'outils mesurant l'attachement au travail. Parmi ces instruments, celui de Richards & Schat (2011) présente l'avantage de mesurer l'attachement au travail par les dimensions de l'attachement anxieux et de l'attachement évitant. Cependant, cet outil mesure l'attachement en étudiant comment la personne se perçoit en relation avec les autres de manière générale. Il peut donc être difficile de s'assurer que ce qui est mesuré

avec cet outil est de l'attachement contextualisé au travail et non pas de l'attachement en général. Différemment, l'outil proposé par Malo, Lachance et Gilbert (2018) présente l'avantage d'être une mesure de l'attachement validée et contextualisée au travail en deux dimensions. Cet outil est une version adaptée de l'outil validé et traduit en français de Scrima (2014), outil qui s'appuie sur les travaux de Neustadt (2007). Afin de mieux comprendre l'origine de ce nouvel outil (Malo et al., 2018), l'historique des analyses effectuées par les auteures est expliqué dans les paragraphes qui suivent.

En premier lieu, considérant que l'outil de Scrima (2014) a été testé auprès d'une population européenne (660 employés volontaires d'Italie, de la France et de la Grande-Bretagne), Malo et ses collègues (2018) ont d'abord tenté de reproduire la structure à partir d'un échantillon de travailleurs québécois. Pour ce faire, les auteures ont effectué des analyses factorielles utilisant la méthode d'analyse en composantes principales pour tester la structure en trois facteurs de l'outil. Par contre, les résultats des analyses ne permettaient pas de reproduire la structure en trois facteurs de Scrima (2014). Effectivement, certains énoncés ne saturaient pas sur les mêmes facteurs que ceux trouvés dans Scrima (2014).

En deuxième lieu, sachant que l'outil de Scrima (2014) s'appuie sur les travaux de Neustadt (2007), les auteures ont testé la structure en deux facteurs (insécurité et sécurité d'attachement) de Neustadt (2007). Comme pour l'outil de Scrima (2014), les résultats

des analyses ne permettaient pas de reproduire la structure en deux facteurs. Certains énoncés ne saturaient pas sur les mêmes facteurs que ceux trouvés dans Neustadt (2007).

Devant ces constats, les auteures ont procédé par une autre méthode. Elles ont effectué des analyses factorielles exploratoires pour vérifier le nombre de facteurs auxquels les énoncés étaient regroupés. Or, les résultats de ces analyses ont indiqué que les énoncés se regroupaient en deux facteurs. De plus, ces deux facteurs correspondaient aux dimensions de l'attachement anxieux et l'attachement évitant, tel que suggéré dans les travaux de Richards et Schat (2011).

En dernier lieu et en poursuivant les analyses de validation de l'outil, les auteures ont procédé à des analyses factorielles confirmatoires effectuées au moyen d'équations structurelles. Ces analyses fournissent un appui à la validité de construit de l'instrument en soutenant la structure en deux facteurs de l'outil ($\chi^2 (13) = 28,86, p < 0,001, \chi^2/df = 2,22, CFI = 0,97, TLI = 0,95, GFI = 0,97; RMSEA = 0,07, 90\% IC = 0,03, 0,09; Malo et al., 2018$). La cohérence interne est satisfaisante pour les dimensions de l'attachement anxieux et de l'attachement évitant ($\alpha = 0,75$ et $\alpha = 0,79$ respectivement), appuyant la fidélité de l'instrument. Considérant les liens empiriques entre les dimensions de l'attachement et les comportements de citoyenneté organisationnelle (p. ex., Little et al., 2011), les corrélations de chacune des dimensions des insécurités d'attachement au travail ont été testées avec les comportements de citoyenneté organisationnelle. Appuyant la validité divergente des dimensions des insécurités d'attachement au travail,

les résultats montrent que l'attachement anxieux et l'attachement évitant sont négativement associés aux comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés envers les individus (respectivement $r = -0,14$, $p < 0,05$; $r = -0,41$, $p < 0,001$) et aux comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés envers les organisations ($r = -0,27$, $p < 0,05$; $r = -0,13$, $p < 0,05$). Ainsi, sur la base de l'étude de validation présentée ci-haut et de sa cohérence avec la conceptualisation de Richard et Schat (2011), l'outil possède des caractéristiques psychométriques satisfaisantes, justifiant le choix de le retenir pour mesurer les insécurités d'attachement au travail dans la présente étude.

L'instrument final retenu (Malo et al., 2018) comprend donc sept énoncés évaluant les dimensions des insécurités d'attachement au travail : l'attachement anxieux (trois derniers énoncés, tels que « l'idée d'être délaissé(e) par mes collègues de travail m'inquiète quelquefois ») et l'attachement évitant (quatre premiers énoncés, tels que « il m'est difficile de me reposer sur mes collègues »). Chacun des énoncés est répondu à partir d'une échelle de type Likert en 7 points allant de (1) « fortement en désaccord » à (7) « fortement en accord ». Pour les énoncés de l'attachement anxieux, plus le score rapporté est élevé, plus l'attachement anxieux est élevé. Pour les énoncés de l'attachement évitant, à l'exception du troisième, plus les scores rapportés sont élevés, plus l'attachement évitant l'est également. Considérant que la banque de données de cette étude est la même que celle utilisée lors de la validation de l'instrument, les qualités psychométriques de l'instrument sont les mêmes que celles de l'outil validé par Malo et ses collègues (2018), rapportées ci-haut.

Bien-être psychologique au travail. Le bien-être psychologique au travail est évalué à partir de l'échelle de Gilbert et Malo (2017) qui s'appuie sur l'outil original de Gilbert et ses collègues (2011). Cet outil est retenu parce qu'il présente l'avantage d'être une mesure du bien-être psychologique contextualisé au travail, possède de bonnes caractéristiques psychométriques et va dans le sens de la définition du bien-être psychologique au travail utilisée dans cette étude.

Bien que l'outil original (Gilbert et al., 2011) ait été utilisé dans une dizaine d'études, Gilbert et Malo (2017) ont poursuivi l'objectif de valider une version écourtée et améliorée de l'outil. Pour ce faire, elles ont effectué une révision des énoncés en formant un comité d'experts. Sur la base des données empiriques disponibles, les experts ont rapporté que certains énoncés se comportaient moins bien sur le plan psychométrique. Les principales problématiques concernaient la présence d'un nombre élevé de données manquantes, la redondance de quelques énoncés et certains items présentaient plus d'une idée. Les énoncés problématiques ont été éliminés. Ainsi, la version originale de l'instrument qui comportait 23 énoncés a été modifiée pour devenir une version à 18 énoncés.

Afin de tester les qualités psychométriques de l'outil, Gilbert et Malo (2017) ont effectué deux études de validation. Dans la première étude (c'est-à-dire, le projet de recherche dans lequel s'inscrit la thèse), elles ont effectué une analyse exploratoire qui a fait ressortir une structure à trois facteurs. Dans la seconde étude ($N = 204$ travailleurs),

les auteures ont effectué des analyses confirmatoires au moyen d'équations structurelles. Les résultats de ces analyses ont permis d'établir que le bien-être psychologique au travail peut être étudié comme un score global de second ordre ($\chi^2 (24) = 39,33$, $p < 0,05$, $\chi^2/dl = 1,64$, CFI = 0,99, TLI = 0,98, SRMR = 0,04; RMSEA = 0,06, 90% IC = 0,02, 0,09; 9 énoncés retenus), fournissant un appui à la validité de construit de l'instrument. Cet appui empirique soutient la pertinence d'étudier le bien-être psychologique au travail comme un construit global. Sur le plan de la fidélité, la cohérence interne est satisfaisante ($\alpha = 0,86$). Pour vérifier la validité convergente de l'échelle, la relation entre le bien-être psychologique au travail et la satisfaction des trois besoins fondamentaux a été testée en raison des données probantes sur le sujet (p. ex., Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016). Les résultats obtenus montrent que le bien-être psychologique au travail est lié positivement à la satisfaction des trois besoins fondamentaux (besoin d'autonomie, besoin de compétence et besoin d'affiliation sociale; respectivement $r = 0,56$, $p < 0,01$; $r = 0,54$, $p < 0,01$; $r = 0,64$, $p < 0,01$).

Sur la base des études de validation réalisées, l'instrument utilisé pour mesurer le bien-être psychologique au travail dans la présente thèse comporte 9 énoncés évaluant les trois dimensions du bien-être psychologique au travail, soit le rapport avec soi (3 énoncés tels que : « Je me sens équilibré(e) émotionnellement »), le rapport à autrui (3 énoncés tels que : « Je me sens apprécié(e) des autres ») et le rapport avec l'environnement de travail (3 énoncés tels que : « J'ai le goût d'entreprendre plein de choses »). Chacun des énoncés est répondu à partir d'une échelle de type Likert en 7

points allant de (1) « jamais » à (7) « toujours ». Pour chaque énoncé, plus le score est élevé, plus le bien-être psychologique au travail autorapporté est élevé. Dans la présente étude, l'indice de cohérence interne obtenu pour l'instrument est satisfaisant ($\alpha = 0,86$) et équivalent à celui obtenu dans la seconde étude de validation effectuée par Gilbert et Malo (2017).

Performance dans le rôle. La performance dans le rôle est évaluée à partir de la version adaptée et traduite en français (Païement, Malo, & Gilbert, 2018) de l'échelle de Williams et Anderson (1991). Dans la documentation scientifique, l'outil de Williams et Anderson (1991) s'appuie sur une conceptualisation robuste de la performance au travail, présente de bonnes qualités psychométriques, a été utilisé dans un nombre important d'études (p. ex., Harms et al., 2016; Wingerden, Derks, & Bakker, 2017) et présente l'avantage d'être un outil assez court. Les travaux de validation de Païement et ses collègues (2018) permettent d'utiliser la mesure en français pour la présente étude.

Afin de mieux comprendre la validation de l'outil en français (Païement et al., 2018), l'historique des analyses effectuées par les auteures est abordé. À partir de deux échantillons indépendants, des analyses exploratoires et confirmatoires ont été réalisées pour tester la validité de construit de l'outil. En regard des résultats obtenus, les 2 énoncés inversés de l'outil original de Williams et Anderson (1991) ont été retirés, car ils détérioraient significativement l'ajustement du modèle ($\chi^2(24) = 39,33$, $p < 0,05$, $\chi^2/dl = 1,64$, CFI = 0,99, TLI = 0,98, SRMR = 0,04; RMSEA = 0,06, 90% IC = 0,02,

0,09). L'instrument final possède une cohérence interne satisfaisante ($\alpha = 0,73$) et une validité convergente satisfaisante avec une mesure de la satisfaction des trois besoins fondamentaux (besoin d'autonomie, besoin de compétence et besoin d'affiliation sociale; respectivement $r = 0,23, p < 0,01$; $r = 0,35, p < 0,01$; $r = 0,18, p < 0,05$). En regard de l'étude de validation effectuée par les auteures (Païement et al., 2018), l'outil possède de bonnes qualités psychométriques, justifiant le choix de le retenir dans la présente étude.

Dans cette thèse, l'instrument utilisé (Païement et al., 2018) pour mesurer la performance dans le rôle compte 5 énoncés, tels que : « Je comble les responsabilités précisées dans ma description de tâches ». Chacun des énoncés est répondu à partir d'une échelle de type Likert en 7 points allant de (1) « fortement en désaccord » à (7) « fortement en accord ». Plus les scores sont élevés aux 5 énoncés, plus la performance dans le rôle autorapportée est élevée. L'instrument présente un indice de cohérence interne satisfaisant ($\alpha = 0,73$).

Charge de travail. La charge de travail est évaluée à l'aide de la version traduite en français (Gilbert & Malo, en préparation) de l'échelle mesurant la charge de travail (*Quantitative Workload Inventory*) de l'outil de Spector & Jex (1998). Cet outil est retenu parce qu'il possède de bonnes caractéristiques psychométriques et présente l'avantage d'être un outil assez court et utilisé dans plusieurs études issues du domaine de la santé organisationnelle (p. ex., Wang, Demerouti, LeBlanc, & Lu, 2018).

La première version de l'échelle (Spector, 1987) comprenait 8 énoncés et mesurait la nature qualitative et quantitative de la charge de travail. Présentant certaines problématiques de cohérence interne, les énoncés problématiques ont été éliminés. Par conséquent, la version finale (Spector & Jex, 1998) mesure exclusivement la nature quantitative de la charge de travail avec 5 énoncés. L'échelle possède une cohérence interne satisfaisante ($\alpha = 0,82$) et une validité convergente satisfaisante (avec une mesure des cognitions intrinsèques au travail, $r = 0,28$ $p < 0,05$; et des cognitions extrinsèques au travail, $r = 0,24$ $p < 0,05$; Spector & Jex, 1998). Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire de la version traduite en français de l'outil original appuient sa validité de construit (1 valeur propre supérieure à 1).

L'instrument final traduit inclut 5 énoncés, dont : « À quelle fréquence votre emploi requiert-il que vous travailliez très fort ? ». Chacun des énoncés est répondu à partir d'une échelle de type Likert en 7 points allant de (1) « presque jamais » à (7) « presque toujours ». Des scores élevés aux différents énoncés indiquent une charge de travail autorapportée élevée. Dans la présente thèse, l'indice de cohérence interne obtenu pour l'instrument est satisfaisant ($\alpha = 0,86$), ce qui va dans le sens des résultats obtenus par les auteurs de l'outil original (Spector & Jex, 1998).

Variables sociodémographiques. Dans le cadre de cette étude, six variables sociodémographiques ont été évaluées : (a) l'âge; (b) le genre (homme = 0, femme = 1); (c) le niveau d'études (diplôme d'études primaires = 1, diplôme d'études secondaires =

2, diplôme d'études collégiales = 3, baccalauréat = 4, maîtrise = 5 et doctorat = 6); (d) la position dans l'organisation (employé =1, chef/supérieur = 2, directeur =3, exécutif = 4) et (e) l'ancienneté dans le poste. Considérant leurs effets potentiels sur la variable dépendante (p. ex., Harari, Manapragada, & Viswesvaran, 2017), l'effet des variables sociodémographiques a été testé afin de vérifier si elles devaient être incluses comme variables contrôles dans les analyses du modèle à l'étude.

Résultats

Ce chapitre regroupe les résultats des analyses statistiques qui ont été effectuées dans le but de tester les hypothèses de la présente thèse. Plus précisément, les analyses préliminaires et les analyses principales sont présentées.

Analyses préliminaires

Avant d'effectuer les analyses principales, des analyses préliminaires ont été effectuées selon les recommandations de Tabachnick et Fidell (2007) afin de s'assurer que les données respectaient les postulats de base des analyses principales. La présente section expose les différentes étapes réalisées.

Dans un premier temps, l'entrée des données a été vérifiée à l'aide des fréquences de réponses pour chacun des énoncés. L'analyse de fréquences des réponses a révélé un total de 13 données manquantes réparties à travers les réponses des différents participants. Considérant qu'elles représentaient moins de 5% du total des réponses des participants et qu'elles semblaient se répartir aléatoirement, les données manquantes ont été remplacées par la moyenne (Tabachnick & Fidell, 2007).

Dans un deuxième temps, les postulats de base suivants ont été vérifiés : l'absence de la multicolinéarité et de singularité, l'homoscédasticité, l'absence de valeurs extrêmes, la taille de l'échantillon ainsi que le postulat de normalité. D'abord, l'absence de dimension ayant une « condition index » plus élevée que 30 indique que la

multicolinéarité et la singularité sont adéquates (Belsey, Kuh, & Welsch, 1980). La valeur du VIF (*variance inflation factor*) est inférieure à 10,00, ce qui confirme l'absence de multicolinéarité (Tabachnick & Fidell, 2013). Ensuite, l'homoscédasticité a été vérifiée en observant que le nuage de points des résidus standardisés ne présentait aucune irrégularité. À partir de la distance de Cook, l'analyse des scores extrêmes multivariés a révélé seulement deux participants dans l'échantillon avec des scores pouvant être considérés plus près des valeurs extrêmes (0,08963, 0,06299; Tabachnick & Fidell, 2013). Effectivement, selon la méthode de Cook, si la distance pour une observation est au-delà de 1, elle peut influencer l'estimation des coefficients beta du modèle (Tabachnick & Fidell, 2013). Compte tenu de la taille suffisante de l'échantillon initial ($N = 289$), il a été convenu de retirer ces deux participants. De cette façon, le postulat de base est respecté et la puissance statistique de l'échantillon est préservée malgré le retrait des deux participants. Pour terminer, malgré que la procédure de rééchantillonnage (« *bootstrapping* ») est utilisée dans cette étude et que cette procédure est assez robuste pour ne pas avoir besoin de vérifier le postulat de normalité, la distribution de chacune des variables a tout de même été examinée. Les résultats indiquent que les variables sont toutes considérées normales puisqu'elles présentent des indices d'asymétrie qui se situent entre -3 et 3 et des indices d'aplatissement se situant entre -10 et 10 (Tabachnick & Fidell, 2007). Selon Kline (2011), une variable possédant un indice d'asymétrie se situant entre -3 et 3 et un indice d'aplatissement entre -10 et 10 n'est pas considérée problématique. Ainsi, les résultats indiquent que le postulat de la distribution normale de l'échantillon est respecté dans cette recherche doctorale.

Effet des variables contrôles

Afin de diminuer le risque d'erreur, d'augmenter la puissance statistique et d'exclure la possibilité que les résultats des analyses s'expliquent par l'effet de variables non prises en compte dans la relation étudiée, Becker (2005) recommande de tester l'effet des variables sociodémographiques sur la variable dépendante pour évaluer la pertinence de les inclure dans les analyses subséquentes. En s'inspirant de ces recommandations, l'effet des variables sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'étude, position dans l'organisation, ancienneté en emploi) sur la variable dépendante (performance dans le rôle) a été vérifié au moyen de corrélations (pour les variables continues) et d'analyses de variance (pour les variables catégorielles). Étant donné qu'aucun effet significatif n'a été trouvé avec la variable dépendante, les variables sociodémographiques n'ont pas été considérées dans les analyses subséquentes. En regard de ces résultats et des explications théoriques fournies dans le deuxième chapitre de cette thèse, la charge de travail représente la seule variable contrôle testée dans le modèle.

Statistiques descriptives et corrélations

Les statistiques descriptives (moyennes et écarts-types) ainsi que les corrélations entre l'ensemble des variables étudiées sont présentées dans le Tableau 1. Parmi les relations d'intérêt, l'attachement anxieux est négativement lié à la performance dans le rôle ($r = -0,23$, $p < 0,001$), alors qu'aucun lien significatif n'est observé entre l'attachement évitant et la performance dans le rôle. Concernant le lien entre la variable médiatrice et la variable dépendante, le bien-être psychologique au travail est

positivement lié à la performance dans le rôle ($r = 0,44, p < 0,001$). Pour ce qui est de la relation entre les variables indépendantes et la variable médiatrice, l'attachement anxieux et l'attachement évitant sont négativement liés au bien-être psychologique au travail (respectivement $r = -0,34, p < 0,001$; $r = -0,30, p < 0,001$). Enfin, la charge de travail est positivement liée à la performance dans le rôle ($r = 0,20, p < 0,001$).

Tableau 1

Statistiques descriptives et corrélations entre les variables

Variables	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Âge	30,36	10,25	-									
2. Sexe	0,68	0,47	-0,01	-								
3. Niveau d'études	3,55	1,10	-0,03	0,22**	-							
4. Ancienneté dans l'organisation	4,76	6,11	0,60**	-0,14*	-0,15**	-						
5. Ancienneté en emploi	4,99	6,02	0,64**	0,01	-0,12*	0,64**	-					
6. Charge de travail	4,93	1,09	0,06	-0,08	0,02	0,09	0,04	(0,86)				
7. Attachement anxieux	2,32	1,18	-0,13*	-0,03	-0,04	-0,07	-0,09	0,00	(0,75)			
8. Attachement évitant	3,06	1,15	0,03	-0,10	-0,10	0,01	0,03	0,14*	0,38**	(0,79)		
9. BEPT	5,44	0,78	0,08	-0,02	-0,01	-0,01	0,01	0,19**	-0,34**	-0,29**	(0,86)	
10. Performance dans le rôle	6,07	0,63	0,05	0,11	0,03	0,03	-0,01	0,20**	-0,23**	-0,07	0,44**	(0,73)

Note. (2) homme = 0, femme = 1. (3) diplôme d'études primaires = 1, études secondaires = 2, études collégiales = 3, baccalauréat = 4, maîtrise = 5, doctorat = 6. Les alphas de Cronbach apparaissent entre parenthèses. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Analyses principales

La section suivante présente les résultats des analyses principales en trois sections, soit la présentation des modèles de mesure, les modèles de structure et la vérification des hypothèses. Pour l'ajustement du modèle de mesure, des analyses factorielles confirmatoires ont été effectuées sur cinq modèles. En ce qui a trait à l'ajustement du modèle de structure, trois modèles ont été testés pour vérifier lequel s'ajustait le mieux aux données. Enfin, la signification des effets indirects entre les variables a été examinée pour tester les hypothèses. Les différentes analyses ont été réalisées grâce à des modélisations par équation structurelle, utilisant la technique du maximum de vraisemblance avec le logiciel SPSS 24 et l'extension Amos 22 (Arbuckle, 2013).

Chacun des modèles testés a été évalué à l'aide des indices d'ajustement suivants : le ratio de chi-carré (χ^2) divisé par le nombre de degrés de liberté (χ^2/dl), les valeurs de CFI (*comparative fit index*), les valeurs de TLI (*Tucker Lewis index*), les valeurs de RMSEA (*root mean square error of approximation*). De manière plus précise, Marsh et Hocevar (1985) recommandent un ratio de χ^2/dl entre 2:1 à 5:1 comme valeurs considérées acceptables pour indiquer un modèle qui s'ajuste bien aux données. Ensuite, des valeurs de CFI et de TLI supérieures à 0,90 indiquent un modèle qui s'ajuste bien aux données (Hu & Bentler, 1995), alors que des valeurs de plus de 0,95 représentent un excellent ajustement (Hu & Bentler, 1999). Pour finir, des valeurs de RMSEA plus petits que 0,08 indiquent un modèle qui s'ajuste bien aux données, tandis que des valeurs en dessous de 0,05 indiquent un excellent ajustement (Hu & Bentler, 1999), avec un IC

ayant une limite inférieure maximale de 90% à 0,05 et une limite supérieure de 90% à 0,10 (Kline, 2011). Dans cette étude, le test de différences de chi-carré ($\Delta\chi^2$) où $\Delta\chi^2$ significatif indique un modèle qui s'ajuste mieux aux données que les modèles alternatifs testés, ce qui permet de comparer les différents modèles (Kline, 2011).

Modèles de mesure

Les modèles de mesure spécifient les relations entre les variables observées et les variables latentes. Cette étape permet de s'assurer que le modèle à l'étude mesure bien les cinq construits en lien avec le modèle théorique. Au total, cinq différents modèles de mesure ont été testés.

Le premier modèle testé est le modèle en cohérence avec les hypothèses de l'étude. Il compte cinq facteurs, soit les cinq variables latentes de l'étude (attachement anxieux, attachement évitant, bien-être psychologique au travail, performance dans le rôle et charge de travail) et comporte 20 variables observées (indicateurs : 3 énoncés pour l'attachement anxieux, 4 énoncés pour l'attachement évitant, 3 sous-dimensions pour le bien-être psychologique au travail, 5 énoncés pour la performance dans le rôle et 5 énoncés pour la charge de travail). Selon Byrne (2013), un nombre minimal de cinq participants par paramètre est à considérer pour effectuer des analyses par équations structurelles afin d'avoir une bonne puissance statistique. Pour limiter le nombre de paramètres du modèle à l'étude et en cohérence avec les écrits de Little, Cunningham, Shahar et Widaman (2002), la mesure du bien-être psychologique au travail s'est

effectuée par les parcelles de chacune de ses trois dimensions. Ces parcelles ont été obtenues en effectuant un score global des énoncés de chacune des dimensions du construit. En respect avec les recommandations de Byrne (2013) et en considérant que l'échantillon final contient 287 participants, le modèle à l'étude présente un nombre de paramètres adéquat (c'est-à-dire, 50 paramètres). Les résultats permettent d'établir que le modèle s'ajuste bien aux données ($\chi^2(160) = 322,12$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 2,01$, CFI = 0,93, TLI = 0,91, RMSEA = 0,06, 90% IC = 0,05, 0,07).

Malgré que le modèle à cinq facteurs s'ajuste bien aux données, quatre modèles supplémentaires ont été testés afin de s'assurer qu'aucun n'explique mieux les relations entre les variables à l'étude. D'abord, un modèle à quatre facteurs a été testé où l'attachement anxieux et l'attachement évitant composaient un seul facteur, le bien-être psychologique au travail représentait le deuxième facteur, la performance dans le rôle en emploi représentait le troisième facteur et la charge de travail constituait le quatrième facteur. Ce modèle ne présente pas un bon ajustement aux données ($\chi^2(164) = 468,90$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 2,86$, CFI = 0,86, TLI = 0,84, RMSEA = 0,08, 90% IC = 0,07, 0,09), car les indices sont en deçà des standards généralement admis.

Un modèle à trois facteurs a ensuite été testé où les deux dimensions des insécurités d'attachement au travail formaient le premier facteur, le bien-être psychologique au travail et la charge de travail composaient le deuxième facteur et la performance dans le rôle au travail représentait le dernier facteur. Ce modèle ne s'ajuste pas mieux aux

données ($\chi^2 (164) = 1055,15$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 6,32$, CFI = 0,59, TLI = 0,54, RMSEA = 0,14, 90% IC = 0,13, 0,14).

Un troisième modèle alternatif incluant deux facteurs a été testé où les deux dimensions des insécurités d'attachement au travail, le bien-être psychologique au travail et la charge de travail formaient un facteur et la performance dans le rôle constituait l'autre facteur. Les résultats révèlent des indices d'ajustement insatisfaisants ($\chi^2 (169) = 1213,01$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 7,18$, CFI = 0,52, TLI = 0,46, RMSEA = 0,15, 90% IC = 0,14, 0,16).

Le dernier modèle testé comportait un seul facteur composé de l'ensemble des cinq variables de l'étude. Ce modèle présente les pires indices d'ajustement ($\chi^2 (170) = 1565,59$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 9,21$, CFI = 0,36, TLI = 0,29, RMSEA = 0,17, 90% IC = 0,16, 0,18). En somme, aucun de ces quatre modèles ne présente un meilleur ajustement aux données que le modèle à cinq facteurs. Pour ces raisons, le modèle à cinq facteurs, soit celui qui est en cohérence avec les hypothèses de l'étude, est retenu pour tester les modèles de structure.

Modèles de structure

Les modèles de structure permettent d'examiner les liens entre les différentes variables latentes. Au total, trois modèles ont été vérifiés. En cohérence avec les hypothèses de l'étude, le premier modèle testé est le modèle théorique. Il inclut les effets

indirects de l'attachement anxieux et de l'attachement évitant sur la performance dans le rôle par le biais du bien-être psychologique au travail. Considérant que l'attachement anxieux et l'attachement évitant sont deux construits conceptuellement liés, une relation de covariance a été ajoutée entre ces deux variables dans le modèle à l'étude. Des liens directs entre la charge de travail, le bien-être psychologique au travail de même que la performance dans le rôle ont été ajoutés, tout comme des covariances entre les deux dimensions des insécurités d'attachement et la charge de travail. Les résultats montrent que le modèle s'ajuste bien aux données ($\chi^2(162) = 325,58, p < 0,001, \chi^2/dl = 2,01, CFI = 0,93, TLI = 0,91, RMSEA = 0,06, 90\% IC = 0,05, 0,07$). Malgré les indices d'ajustement satisfaisants, l'exploration des liens du modèle rend compte que la charge de travail n'est pas liée significativement à la performance dans le rôle. Devant ce résultat, un deuxième modèle a été testé en retirant le lien entre ces deux variables.

Le deuxième modèle présente un bon ajustement aux données ($\chi^2(164) = 327,72, p < 0,001, \chi^2/dl = 2,00, CFI = 0,93, TLI = 0,91, RMSEA = 0,06, 90\% IC = 0,05, 0,07$) et tous les liens testés sont significatifs. En dépit de la démonstration que le modèle s'ajuste bien aux données, l'information obtenue est insuffisante pour conclure du modèle à retenir jusqu'ici. Afin de tester une relation de médiation, James, Mulaik & Brett (2006) recommandent effectivement une autre étape, soit celle de comparer le modèle incluant les liens directs avec le modèle sans les liens directs.

Suivant les recommandations de ces auteurs, un troisième modèle a été testé. Il s'agit du deuxième modèle auquel les effets directs ont été ajoutés. Ce modèle s'ajuste bien aux données ($\chi^2 (162) = 322,12$, $p < 0,001$, $\chi^2/dl = 2,01$, CFI = 0,93, TLI = 0,91, RMSEA = 0,06, 90% IC = 0,05, 0,07). Un test de chi-carré a été effectué pour vérifier si les indices d'ajustement du modèle incluant les liens directs diffèrent de manière significative de ceux du modèle sans les liens directs. Les résultats montrent qu'il n'y a aucune différence significative entre ces deux modèles ($\Delta \chi^2 (2) = 4,73$, $p = 0,09$). Ce faisant, le modèle le plus parcimonieux (James et al., 2006) est retenu pour la vérification des hypothèses, soit le deuxième modèle sans les liens directs. Le Tableau 2 rapporte le détail des résultats de chacun des modèles testés.

Tableau 2

Indices d'ajustement des modèles testés

Modèles	χ^2	dl	χ^2/dl	$\Delta\chi^2$	TLI	CFI	RMSEA et 90% IC
Modèle 1 – modèle de comparaison (sans les effets directs)	325,58***	162	2,01	-	0,91	0,93	0,06 (0,05, 0,07)
Modèle 2 (sans les effets directs, ni les liens non significatifs)	327,72***	164	2,01	2,14	0,91	0,93	0,06 (0,05, 0,07)
Modèle 3 (sans les liens non significatifs, avec les liens directs)	322,12***	162	2,01	4,73	0,91	0,93	0,06 (0,05, 0,07)

Note. *** $p < 0,001$.

Vérification des hypothèses

À partir du deuxième modèle et en suivant les recommandations de James, Mulaik et Brett (2006), les hypothèses de recherche ont été testées. D'une part, en contrôlant pour la charge de travail, l'effet indirect de l'attachement anxieux sur la performance dans le rôle, par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail, a été examiné (H1). D'autre part, en contrôlant pour la charge de travail, l'effet indirect de l'attachement évitant sur la performance dans le rôle, par le biais du bien-être psychologique au travail, a été vérifié (H2). Pour chacune des deux hypothèses, l'effet indirect a été corrigé et basé sur une procédure de rééchantillonnage (100% de 1000 échantillons) incluant un IC à 95% (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Shrout & Bolger, 2002). Les intervalles de confiance ont été calculés autour des coefficients de régression standardisés, ce qui permet d'évaluer qu'aucun de ces échantillons ne présente une valeur de zéro qui révélerait l'absence d'effet indirect.

Les résultats indiquent qu'en contrôlant pour la charge de travail, l'attachement anxieux est indirectement lié négativement à la performance dans le rôle par le biais du bien-être psychologique au travail, ce qui fournit un appui à la première hypothèse (-0,18, 95% IC = -0,30, -0,08). Pour la deuxième hypothèse, les résultats permettent d'établir qu'en contrôlant pour la charge de travail, l'attachement évitant est indirectement lié négativement à la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail (-0,13, 95% IC = -0,23, -0,05). Ainsi, la deuxième hypothèse est soutenue. L'ensemble du modèle explique 24% de la performance dans le rôle. La Figure 2 qui suit présente les résultats des dernières analyses entre les variables latentes de l'étude.

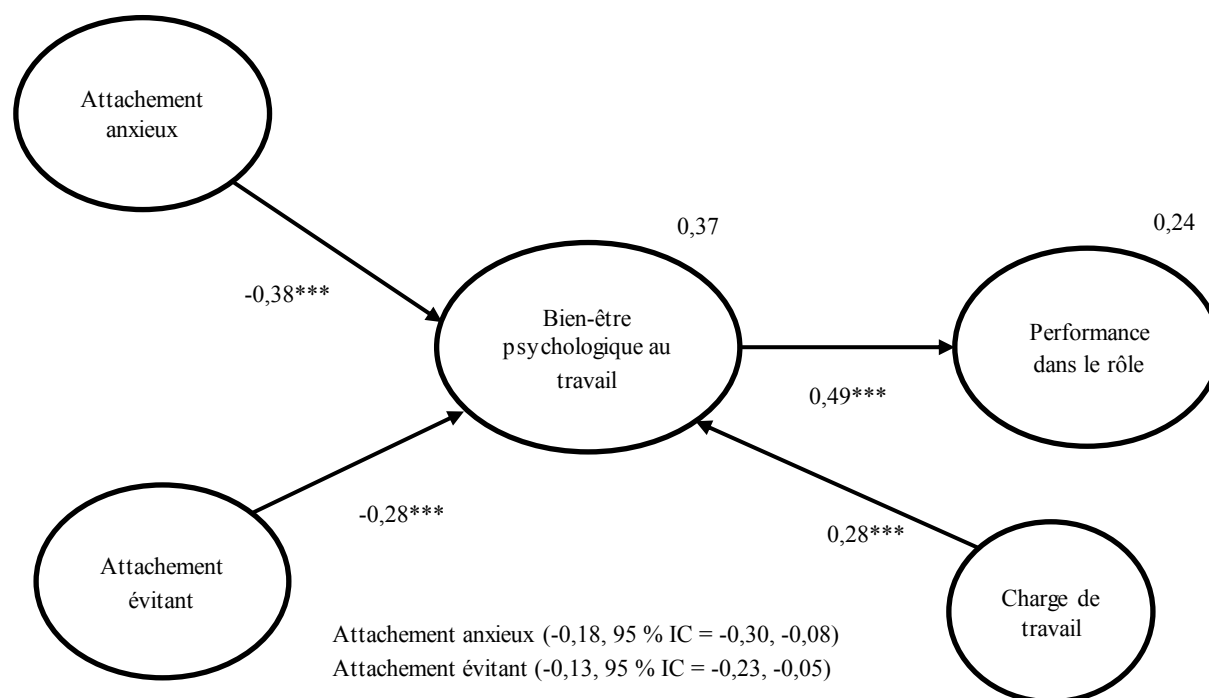


Figure 2. Modèle final de l'étude. *** $p < 0,001$.

Discussion

Cette thèse visait à approfondir les connaissances des chercheurs, des psychologues organisationnels et des acteurs au sein des entreprises quant à l'explication d'un type de comportements individuels au travail, à savoir la performance dans le rôle. À partir de la théorie de l'attachement de Bowlby (1969/1982, 1973, 1980, 1988) ainsi que des explications théoriques tirées des modèles proposés par Mikulincer et Shaver (2007/2016) et Collins et Read (1994), cette étude avait pour objectif plus spécifique d'examiner les relations entre les deux insécurités d'attachement au travail (attachement anxieux, attachement évitant) et la performance dans le rôle, en tenant compte de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail et en contrôlant pour la charge de travail. En regard des résultats obtenus dans la thèse et en les mettant en lien avec différents travaux antérieurs, ce dernier chapitre fait état des retombées de la recherche doctorale en présentant ses implications théoriques et pratiques. En outre, certaines limites sont exposées et des pistes de recherche future sont proposées afin de nuancer la portée des résultats.

Implications théoriques

Conformément aux hypothèses formulées à partir de la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) et des modèles de Mikulincer et Shaver (2007/2016) et Collins et Read (1994), les résultats permettent d'établir que chacune des deux insécurités d'attachement au travail a un effet indirect négatif sur la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail et en contrôlant pour la charge de travail. Autrement dit, plus l'attachement anxieux et l'attachement évitant au

travail sont élevés, moins le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle le sont et ce, au-delà de l'effet de la charge de travail.

Les résultats de la thèse reproduisent certaines données probantes présentées dans les travaux antérieurs. Dans un premier temps, la recherche doctorale va dans le sens des études en psychologie développementale, sociale et organisationnelle qui ont montré que l'attachement contribue à l'explication de certains comportements dans différentes sphères de la vie (p. ex., Gillath et al., 2017; Hart et al., 2015; Overall et al., 2015; Tarabulsy, Larose, Bernier, Trottier-Sylvain, Girard, Vargas, & Noël, 2012). De manière plus spécifique à l'environnement de travail, cet exercice doctoral fait écho aux écrits qui rendent compte d'une relation entre les insécurités d'attachement et certains comportements au travail, comme les comportements de citoyenneté organisationnelle (p. ex., Harms et al., 2016; Little et al., 2011; Richards & Schat, 2011). Dans un deuxième temps, les résultats convergent avec ceux de Little et al. (2011) en mettant en relief l'apport des insécurités d'attachement à l'explication de comportements au travail par l'intermédiaire d'une expérience positive subjective. Finalement, la présente thèse rejoint les travaux d'un certain nombre de chercheurs (p. ex., Brien et al., 2012; Couture et al., sous presse) en mettant en exergue l'effet médiateur exercé par des expériences positives subjectives telles que le bien-être psychologique au travail.

Non seulement la présente recherche converge avec certaines études en psychologie développementale, sociale et organisationnelle en suggérant que l'attachement puisse

expliquer des comportements, mais elle élargit également la compréhension de la contribution de l'attachement de deux principales façons. Comparativement aux travaux antérieurs qui ont mis l'accent sur l'explication des comportements de citoyenneté organisationnelle, la thèse offre un angle complémentaire en montrant que l'attachement au travail explique aussi de la performance dans le rôle. Au meilleur des connaissances de l'auteure, il s'agit de la première étude à porter sur la relation entre ce type de comportement en emploi et les insécurités d'attachement au travail. Même si la performance dans le rôle implique moins directement d'être en interaction avec autrui que les comportements de citoyenneté organisationnelle, la représentation que le travailleur se fait de lui-même et de son entourage professionnel s'avère une caractéristique individuelle à considérer pour expliquer chacune de ces deux formes de performance en emploi. Par conséquent, l'exercice doctoral a permis d'enrichir le réseau nomologique propre aux comportements en emploi.

Représentant l'une des seules recherches à avoir répondu à l'appel lancé par Richards et Schat (2011) en prenant en considération l'effet d'un stressor en emploi, la thèse marque une deuxième avancée dans l'explication des effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle. Effectivement, elle pousse plus loin l'étude réalisée par Little et ses collègues (2011) en mettant en évidence l'effet médiateur d'une expérience subjective positive en emploi qui inclut non seulement des cognitions, mais aussi des affects. En démontrant l'effet du bien-être psychologique au travail, les résultats rejoignent les explications théoriques des modèles proposés par

Mikulincer et Shaver (2007/2016) et Collins et Read (1994) selon lesquels l'attachement influencerait l'émission de certains comportements par son effet sur des expériences cognitives et affectives. En ce sens, plus l'attachement anxieux et l'attachement évitant sont élevés, plus les travailleurs auraient recours à des stratégies secondaires du système d'attachement en période de stress. Portés par des pensées et des émotions négatives, ils seraient moins disponibles pour vivre du bien-être psychologique au travail et pourraient émettre certaines actions les privant du soutien d'autrui et de l'information détenue par leur entourage professionnel. Dépourvus d'une aide importante pour réaliser leurs tâches, ils pourraient ainsi afficher une faible performance dans le rôle. Afin de mettre à l'épreuve cette proposition théorique en contexte organisationnel, d'autres recherches auront à valider empiriquement l'ensemble du processus décrit en bonifiant le modèle testé dans le cadre de la thèse. Pour ce faire, le modèle pourrait être enrichi en y intégrant les stratégies d'hyperactivation et de désactivation, les pensées et émotions négatives, de même que différentes formes de soutien (p. ex., superviseur, organisation) et de partage d'information (p. ex., rétroaction).

Implications pratiques

En prenant appui sur la théorie de Bowlby (1969/1982, 1988) et les explications théoriques découlant des modèles de Mikulincer et Shaver (2007/2016) et de Collins et Read (1994), les résultats obtenus dans le cadre de cette thèse mettent en lumière des leviers d'intervention potentiels pour favoriser le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle au sein des entreprises. Plus précisément, certaines actions

gagneraient à être déployées par les différents acteurs organisationnels en vue de répondre aux besoins de sécurité psychologique des travailleurs.

D'une part, les psychologues du travail et les responsables des ressources humaines pourraient mettre en place une approche basée sur les forces des employés au sein de leur entreprise. D'après Forest, Mageau, Crevier-Braud, Bergeron, Dubreuil et Lavigne (2012), une force correspond à une caractéristique distinctive de l'individu qui lui fournit l'énergie et la motivation nécessaires pour se développer et fonctionner de manière optimale. Issue de la psychologie positive (Dubreuil et al., 2016), cette approche oriente les pratiques de gestion des ressources humaines (p. ex., recrutement, développement, gestion de la performance) en misant sur l'adéquation entre les forces des individus et celles qui sont requises pour atteindre les objectifs organisationnels (Linley & Harrington, 2006). En guise d'illustration, un gestionnaire qui cherche activement à connaître les forces des membres de son équipe et qui délègue certains mandats en conséquence constitue une application possible de cette approche.

Sous l'angle des théories de l'authenticité (Kernis & Goldman, 2006) et de la cohérence de soi (Sheldon & Elliot, 1999), Bakker et Van Woerkom (2018) suggèrent que l'utilisation des forces permet aux travailleurs de se comporter de manière authentique et cohérente avec leur image d'eux-mêmes (Peterson & Seligman, 2004), ce qui les protégerait des stressors en emploi. En parallèle, des études montrent que l'utilisation des forces est associée positivement à l'estime de soi, au sentiment

d'efficacité personnelle, au bien-être psychologique et à la performance en emploi (Asplund & Blacksmith, 2012; Dubreuil et al., 2016; Forest & Courcy, 2014; Van Woerkom, Oelemans, & Bakker, 2016; Wood, Linley, Maltby, Kashdan, & Hurling, 2011), alors qu'elle est liée négativement au stress (Wood et al., 2011). Ces explications et données probantes suggèrent que l'utilisation des forces agirait comme un facteur de protection contre les menaces de l'environnement de travail. S'appuyant sur les implications théoriques de cette recherche doctorale, il est avancé qu'une protection contre des stressors en emploi pourrait réduire les probabilités d'activer le système d'attachement et augmenter le sentiment de sécurité. L'individu aurait ainsi moins tendance à recourir à des stratégies secondaires propres aux insécurités d'attachement au travail qui pourraient mettre à risque son bien-être psychologique au travail et sa performance dans le rôle.

D'autre part, certaines actions peuvent être mises en place par les gestionnaires en vue de favoriser un sentiment de sécurité chez les travailleurs. Comme le soulignent plusieurs auteurs (p. ex., Davidovitz, Mikulincer, Shaver, Izsak, & Popper, 2007; Paetzold, 2015), le superviseur peut représenter une figure d'attachement pour ses employés. En se référant aux explications formulées dans la thèse selon lesquelles les insécurités d'attachement résulteraient de l'indisponibilité de la figure d'attachement, certaines pistes de recommandation se dessinent. En premier lieu, les gestionnaires gagneraient à investir des efforts pour bien comprendre les besoins spécifiques des membres de leur équipe, en faisant notamment preuve d'écoute et de disponibilité. Forts

de cette compréhension, ils pourraient plus facilement adapter leurs interventions en fonction de la personne afin de fournir des réponses appropriées à ses besoins. En menant ces actions de manière transparente, constante et durable, ils mettraient en place des conditions essentielles à la création d'une base sécurisante. Ces pistes de recommandation rejoignent les travaux portant sur le leadership serviteur (en anglais *servant leadership*). En effet, la théorie du leadership serviteur se démarque des autres en mettant l'accent sur les besoins des subordonnés (Patterson, 2003). Le leader-serviteur aurait notamment un fort engagement à traiter chaque personne avec respect et veillerait à créer une atmosphère de confiance, d'acceptation sans jugement et du droit à l'erreur (van Dierendonck, 2011).

Sur le plan empirique, deux études vont dans le sens des pistes de recommandation formulées en établissant que les travailleurs qui présentent un haut niveau d'insécurité d'attachement bénéficieraient davantage de la base sécurisante offerte par leur gestionnaire que leurs homologues ayant un faible niveau d'insécurité d'attachement (Wu & Parker, 2017). Les résultats de ces travaux suggèrent qu'en se montrant disponibles, encourageants et en ne faisant pas d'ingérence, les leaders favoriseraient le sentiment d'efficacité personnelle des personnes vivant un niveau élevé d'attachement anxieux, alors qu'ils stimuleraient la motivation autonome des individus possédant un fort attachement évitant. Afin de soutenir les gestionnaires dans l'adoption de ces attitudes et comportements, les psychologues organisationnels pourraient leur offrir du coaching professionnel. Bien que les travaux portant sur l'efficacité de ce type

d'intervention demeurent en émergence, la méta-analyse de Jones, Woods et Guillaume (2016) fait état de liens entre le coaching individuel et la modification d'attitudes et de comportements en emploi.

Si l'organisation et les gestionnaires ont un rôle à exercer dans la mise en place d'actions pour répondre aux besoins de sécurité psychologique des travailleurs, il s'agit néanmoins d'une responsabilité partagée avec l'individu. Les explications théoriques fournies dans cette recherche doctorale pointent vers des moyens à proposer au travailleur. En amorçant une réflexion sur son rapport aux autres dans l'environnement organisationnel, l'individu pourrait être en mesure de cibler certaines des stratégies qu'il privilégie pour satisfaire ses besoins en période de stress. Selon l'efficacité des stratégies identifiées, il pourrait évaluer la pertinence d'y apporter un changement.

Cette réflexion demande néanmoins une importante capacité d'introspection et peut représenter un défi pour plusieurs personnes. Dans ce contexte, le psychologue du travail et des organisations pourrait offrir du coaching professionnel. En prenant soin de ne pas franchir la ligne de démarcation entre ce type d'intervention et la psychothérapie, le psychologue organisationnel mettrait en place un accompagnement visant à soutenir le travailleur dans la compréhension de ses besoins de sécurité psychologique en emploi. Plutôt que de revisiter l'histoire développementale du client pour expliquer l'origine des insécurités d'attachement, il travaillerait à susciter la prise de conscience des stratégies moins efficaces pour gérer l'insécurité et bien fonctionner dans l'environnement du

travail. En stimulant cette prise de conscience, le psychologue aurait pour objectif de soutenir la personne dans l'exploration, le choix et l'utilisation de stratégies alternatives afin qu'elle retrouve du contrôle en situation stressante.

Limites et pistes de recherche future

En dépit de la contribution certaine de cette étude quant à la compréhension des relations entre les insécurités d'attachement au travail, le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle, les résultats présentés doivent être interprétés en considérant certaines limites. Tout d'abord, le devis de nature transversale ne permet pas d'établir de liens de causalité entre les variables. Bien qu'une étude expérimentale soit nécessaire pour vérifier la direction des relations, le type de variables étudiées s'y prêterait difficilement. Le recours à un plan corrélationnel longitudinal pourrait néanmoins contribuer à renforcer la robustesse des conclusions dégagées à partir des résultats obtenus. En ce sens, un devis incluant trois temps de mesure permettrait de mieux départager les effets des variables indépendantes, médiatrice et dépendante.

Une deuxième limite provient de l'échantillon utilisé. Si sa taille a permis de réaliser des analyses de modélisation par équation structurelle et de détecter des effets, l'échantillon possède néanmoins des caractéristiques distinctives. En effet, il est majoritairement composé de femmes scolarisées. Les recherches futures pourraient élargir la population sondée en réalisant le recrutement auprès de diverses organisations composées davantage d'hommes. À titre d'exemple, des milieux regroupant des emplois

plus typiquement masculins (p. ex., pompiers, policiers, ingénieurs) pourraient être contactés. De cette façon, la capacité de généraliser les résultats à un plus vaste bassin de travailleurs serait augmentée.

Bien que chacun des outils présente de bonnes qualités psychométriques, les instruments présentent certaines limites à prendre également en considération dans l'interprétation des résultats. D'une part, la validation des mesures a été principalement réalisée à partir de la même banque de données que les analyses principales de la thèse et les outils retenus sont de type autorapporté. Un possible biais de variance commune a pu artificiellement gonfler la force des liens entre les variables. La vérification des différents modèles de mesure en réduit toutefois le risque, car les résultats ont permis d'établir la présence de chacune des variables à l'étude. Le cas contraire, les effets trouvés auraient été expliqués principalement par de l'erreur de mesure. D'autre part, l'échelle autorapportée de la performance dans le rôle a également pu être sensible au biais de désirabilité sociale (Fiske, 2008). Ce faisant, il est possible que les participants aient surestimé leurs réponses. Devant ces limites soulevées, les prochaines études auraient avantage à inclure des mesures complémentaires. Par exemple, en recueillant la perception du gestionnaire quant à la performance dans le rôle de ses employés, une source d'information additionnelle à celle du point de vue du travailleur permettrait de tester le modèle selon une nouvelle perspective susceptible d'enrichir la compréhension de l'effet de l'attachement au travail sur des comportements en emploi.

Finalement, d'autres types de disposition individuelle ou d'expérience psychologique subjective pourraient possiblement affecter la force des liens trouvés dans cette étude. Ainsi, une dernière recommandation pour les recherches futures serait d'inclure des médiateurs et modérateurs potentiels afin d'élargir le modèle proposé dans le cadre de la thèse. Parmi les pistes intéressantes à examiner, les traits de personnalité gagneraient à être pris en compte. Considérant les effets documentés du Big Five sur la performance dans le rôle (Fang et al., 2015; Joseph et al., 2015; Judge et al., 2007), leur ajout dans le modèle permettrait de vérifier la contribution incrémentielle des insécurités d'attachement et du bien-être psychologique au travail. L'exploration d'expériences subjectives comme la satisfaction en emploi, l'engagement et l'épuisement professionnel de même que la détresse psychologique au travail fournirait également un portrait plus complet pour expliquer la relation unissant les insécurités d'attachement au travail et la performance dans le rôle.

Mot de la fin

Non seulement l'attachement au travail offre une contribution additionnelle à la compréhension de la performance contextuelle, mais il permet également d'expliquer d'autres types de performance en emploi, tels que la performance dans le rôle. La présente thèse doctorale apporte un nouvel éclairage à l'examen de la relation entre les insécurités d'attachement au travail et la performance en emploi en mettant en lumière l'effet d'un état psychologique différent des expériences subjectives étudiées dans les recherches précédentes, dont la vigueur (p. ex., Little et al., 2011), l'engagement

professionnel (p. ex., Byrne et al., 2017) et la satisfaction en emploi (p. ex., Rahimnia & Sharifrad, 2015). En documentant les effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail, cette étude contribue ainsi à l'avancement des connaissances scientifiques en psychologie du travail et des organisations et souligne l'importance de considérer ces dispositions individuelles sous-explorées en contexte organisationnel. Sur la base de la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969/1982, 1988) et des explications théoriques des modèles de Mikulincer et Shaver (2007/2016) et de Collins et Read (1994), la recherche doctorale permet de mieux comprendre certains des besoins individuels en milieu de travail. À la lumière des résultats obtenus, il semble primordial que les gestionnaires, psychologues organisationnels et acteurs au sein des entreprises mettent en place des conditions favorables à la prise en compte des besoins de sécurité psychologique en emploi pour favoriser le bien-être psychologique au travail et la performance dans le rôle des travailleurs.

Références

- Ahmed, Shah, Siddiqui, B. A., Shah, S. A., Dahri, & Qureshi (2017). Troubling job demands at work: Examining the deleterious impact of workload and emotional demands on work. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 96-106.
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). Patterns of attachment. A psychological study of the strange situation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ainsworth, M. S., & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American psychologist*, 46(4), 333.
- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of feedback-seeking behavior. *Journal of Management*, 41(1), 318-348.
- Arbuckle, J. (2013). AMOS 22. *User's Guide*. Chicago, IL: SmallWaters Corporation.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: a test of a four-category model. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 226.
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 59(1), 38.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). Detecting and assessing collinearity. *Regression diagnostics: Identifying influential data and sources of collinearity*, 85-191.
- Bernecker, S. L., Levy, K. N., & Ellison, W. D. (2014). A meta-analysis of the relation between patient adult attachment style and the working alliance. *Psychotherapy Research*, 24(1), 12-24.
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 23-41.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass, 71.

- Bowlby, J. (1988). *A secure base: parent-child attachment and healthy human development*. New York : Basic Books, c1988.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment (vol. 1)* (Vol. 969). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Separation: Anxiety and anger* (Vol. 2). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss* (Vol. 3). Basic books.
- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664.
- Brassard, A., Péloquin, K., Dupuy, E., Wright, J., & Shaver, P. R. (2012). Romantic attachment insecurity predicts sexual dissatisfaction in couples seeking marital therapy. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 38(3), 245-262.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview.
- Brien, M., Hass, C., & Savoie, A. (2012). Psychological health as a mediator between need satisfaction at work and teachers' self-perceptions of performance. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(4), 288.
- Brien, M., Lapointe, É., Boudrias, J.S., & Brunet, L. (2011). Investigation de la relation entre la santé psychologique et la performance des enseignants. Dans P. Desrumaux, A.M. Vonthron & S. Pohl (sous la direction de). *Qualité de vie, risque et santé au travail* (p.48-61). Paris : Éditions L'Harmattan.
- Brislin, R. W. (1986). Research instruments. *Field methods in cross-cultural research*, 8, 137-164.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Byrne, Z., Albert, L., Manning, S., & Desir, R. (2017). Relational models and engagement: an attachment theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 32(1), 30-44.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Campbell, J. P. (2012). Behavior, Performance, and Effectiveness in the Twenty-first. *The Oxford handbook of organizational psychology*, 1, 159.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population

- of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Cassidy, J., & Kobak, R. R. (1988). Avoidance and its relation to other defensive processes. *Clinical implications of attachment*, 1, 300-323.
- Collins, N. L. (1996). Working models of attachment: Implications for explanation, emotion, and behavior. *Journal of personality and social psychology*, 71(4), 810.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1994). Cognitive representations of attachment: The structure and function of working models.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644- 663.
<http://doi.org/10.1037/0022-3514.58.4.644>
- Couture, J., Aubin, T., Lachance, V., & Malo, M. (sous presse). *Investir dans le bien-être psychologique au travail et le soutien des collègues et du superviseur pour optimiser la performance de tâches*. Paris : L'Harmattan.
- Cummins, R. A. (2013). Subjective well-being, homeostatically protected mood and depression: A synthesis. Dans A. Delle Fave (dir.), *The Exploration of Happiness* (p. 77-95). Netherlands: Springer
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail: Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659- 684.
- Davidovitz, R., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Izsak, R., & Popper, M. (2007). Leaders as attachment figures: Leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health. *Journal of Personality and social Psychology*, 93(4), 632.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14.
- Desivilya, H., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), 22-42.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. Dans E. Diener (dir.), *The science of well-being* (p.11-58). Netherlands : Springer
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators*

- research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E., R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Dans C.R. Snyder & S. J. Lopez (dir.), *Oxford Handbook of positive psychology* (2^e éd., p. 63-73). Oxford : Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Durand, J. C. (2015). *L'émission des comportements inadaptés au travail: adaptation ou explication quant à la relation entre la perception de la justice organisationnelle et la santé psychologique des individus au travail*. (Thèse de doctorat inédite), Université de Montréal, Montréal, QC.
- Eldad, R., & Benatov, J. (2018). Adult attachment and perceived parental style may shape leadership behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Fang, R., Landis, B., Zhang, Z., Anderson, M. H., Shaw, J. D., & Kilduff, M. (2015). Integrating personality and social networks: A meta-analysis of personality, network position, and work outcomes in organizations. *Organization Science*, 26(4), 1243-1260. doi:10.1287/orsc.2015.0972
- Feeney, J. A., & Noller, P. (1990). Attachment style as a predictor of adult romantic relationships. *Journal of personality and Social Psychology*, 58(2), 281.
- Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., & Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 134(5), 3645-3653.
- Finkel, E. J., & Simpson, J. A. (2015). Editorial overview: Relationship science. *Current opinion in psychology*, 1, 5-9.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work: Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384- 412.
- Fiske, S. (2008). *Psychologie sociale* (1re éd.). Paris, France : De Boeck Supérieur.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252.
- Fraley, R. C., & Spieker, S. J. (2003). What are the differences between dimensional and categorical models of individual differences in attachment? Reply to Cassidy (2003), Cummings (2003), Sroufe (2003), and Waters and Beauchaine (2003). *Developmental Psychology*, 39(3), 423- 429.

- Fraley, R. C., Vicary, A. M., Brumbaugh, C. C., & Roisman, G. I. (2011). Patterns of stability in adult attachment: An empirical test of two models of continuity and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(5), 974.
- Fraley, R. C., & Waller, N. G. (1998). Adult attachment patterns: A test of the typological model.
- Frear, K. A., Donsbach, J., Theilgard, N., & Shanock, L. R. (2018). Supported supervisors are more supportive, but why? A multilevel study of mechanisms and outcomes. *Journal Of Business And Psychology*, 33(1), 55-69.
- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I. S. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324.
- Gilbert, M.-H., & Malo, M. (2017). Psychological Health at Work: A measurement scale validation. *Communication orale présentée au 18e Congrès de l'European Association of Work and Organizational Psychology*, Mai, Dublin, Irlande.
- Gilbert, M.-H., & Malo, M. (en préparation). *Manuscrit en préparation en vue d'une soumission à Psychologie du travail et des organisations*.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195- 203.
- Gillath, O., Karantzas, G. C., & Selcuk, E. (2017). A Net of Friends: Investigating Friendship by Integrating Attachment Theory and Social Network Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(11), 1546-1565.
- Goldman, G. A., & Anderson, T. (2007). Quality of object relations and security of attachment as predictors of early therapeutic alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 54(2), 111.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, (p.7-22). Hauppauge, NY : Nova Science Publishers.
- Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2017). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal Of Organizational Behavior*, 38(4), 558-591. doi:10.1002/job.2152
- Hanson, M. A., & Borman, W. C. (2006). Citizenship performance: An integrative review and motivational analysis. *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*, 141–173.

- Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495-511. doi:10.1080/1359432X.2015.1134491
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *human relations*, 69(9), 1853-1876.
- Hart, J., Nailling, E., Bizer, G. Y., & Collins, C. K. (2015). Attachment theory as a framework for explaining engagement with Facebook. *Personality and Individual Differences*, 77, 33 - 40.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of personality and social psychology*, 52(3), 511.
- Holton III, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*, 11(4), 333.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, L. T., Bentler, P. M., & Hoyle, R. H. (1995). Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications. *Evaluating model fit*, 76-99.
- James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. M. (2006). A tale of two methods. *Organizational research methods*, 9(2), 233-244.
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277.
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298-342. doi:10.1037/a0037681
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127. doi:10.1037/0021-9010.92.1.107
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job

- satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 161-174.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38006-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38006-9)
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd edn Guilford Press. New York.
- Kozlowski, S. W. (Ed.). (2012). *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Kiziah, J. E. (2004). Job Satisfaction vs. work fulfillment: Exploring positive experience at work. (Dissertation abstracts International: Section B: The sciences and Engineering, 64(10-B), 5261.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: a self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 367.
- Lam, C. K., Huang, X., & Chan, S. H. (2015). The threshold effect of participative leadership and the role of leader information sharing. *Academy Of Management Journal*, 58(3), 836-855.
- Landen, S. M., & Wang, C.-C. D. C. (2010). Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 143- 162.
- Laursen, K., & Salter, A. (2006). Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among U.K. manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27(2), 131- 150.

- Lee, C. C., Lin, Y. H., Huang, H. C., Huang, W. W., & Teng, H. H. (2015). The effects of task interdependence, team cooperation, and team conflict on job performance. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(4), 529-536.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306-325. doi:10.1002/job.2220
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482.
- Le Roy, J., & Rioux, L. (2012). The mediating role of workplace attachment in the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Revue internationale de psychologie sociale*, 25(3), 211-233.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling*, 9(2), 151-173.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Main, M. (1995). Adult attachment classification system. *Behavior and the development of representational models of attachment: Five methods of assessment*.
- Malo, M. (2015). *La santé psychologique au travail : une modélisation ancrée dans la théorie de la conservation des ressources*. (Thèse de doctorat inédite), Université de Montréal, Montréal, QC.
- Malo, M., Lachance, V., & Gilbert, M.H. (2018). Comment mesurer l'attachement au travail? Appui à la conceptualisation bidimensionnelle. *Communication orale proposée au 20e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de langue française*, Juillet, France.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.
- Maslyn, J. and Schyns, B. and Farmer, S. (2017). Attachment style and leader-member exchange: the role of effort to build high quality relationships. *Leadership and Organization Development Journal*, 38 (3), 450-462.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Revue canadienne de santé publique*, 89(3), 183-87.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social indicators research*, 45(1-3), 475-504.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998c). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, 89(5), 352-57.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381- 393.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2010). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mikulincer, M., Shaver, P. R., & Pereg, D. (2003). Attachment theory and affect regulation: The dynamics, development, and cognitive consequences of attachment-related strategies. *Motivation and emotion*, 27(2), 77-102.
- Mikulincer & Shaver (2016). Dans Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in Adulthood: Second Edition: Structure, Dynamics, and Change* (pp. 27-46)
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Boosting attachment security to promote mental health, prosocial values, and inter-group tolerance. *Psychological Inquiry*, 18(3), 139-156.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2011). *An attachment perspective on interpersonal and intergroup conflict*. na.
- Mikulincer, M., Florian, V., Cowan, P. A., & Cowan, C. P. (2002). Attachment security in couple relationships: A systemic model and its implications for family dynamics. *Family process*, 41(3), 405-434.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2001). Attachment theory and intergroup bias: Evidence that priming the secure base schema attenuates negative reactions to out-groups. *Journal of personality and social psychology*, 81(1), 97.
- Molero, F., Shaver, P. R., Fernandez, I., ALONSO- ARBIOL, I. T. Z. I. A. R., & Recio, P. (2016). Long- term partners' relationship satisfaction and their perceptions of each other's attachment insecurities. *Personal Relationships*, 23(1), 159-171.

- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71–83.
- Neustadt, E. A. (2007). *Attachment at work: its construct, discriminant, and predictive validity*. University of London.
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*, 27(4), 208–217.
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & Human Development*, 13(5), 471–488.
- Ng, T. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417. doi:10.1016/j.leaqua.2016.11.008
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85–97.
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). *A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior*.
- Overall, N. C., Fletcher, G. J., Simpson, J. A., & Fillo, J. (2015). Attachment insecurity, biased perceptions of romantic partners' negative emotions, and hostile relationship behavior. *Journal of personality and social psychology*, 108(5), 730.
- Paetzold, L. (2015). Attachment theory in organizational settings. Dans Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (Eds.). (2015). *Attachment theory and research: New directions and emerging themes*. (pp. 261–286). Guilford Publications.
- Païement, A.M., Malo, M., & Gilbert, M.-H. (2018). La performance en emploi : validation francophone de l'échelle de Williams et Anderson. *Communication orale proposée au 20e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de langue française*, Juillet, France.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Pindek, S., & Spector, P. E. (2016). Explaining the surprisingly weak relationship between organizational constraints and job performance. *Human Performance*, 29(3), 191–208. doi:10.1080/08959285.2016.1160095

- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Rahimnia, F., & Sharifirad, M. S. (2015). Authentic Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Attachment Insecurity. *Journal of Business Ethics*.
- Ravitz, P., Maunder, R., Hunter, J., Sthankiya, B., & Lancee, W. (2010). Adult attachment measures: A 25-year review. *Journal of psychosomatic research*, 69(4), 419-432.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of Psychology*, 149(4), 356-377.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Richman, S. B., DeWall, C. N., & Wolff, M. N. (2015). Avoiding affection, avoiding altruism: Why is avoidant attachment related to less helping? *Personality and Individual Differences*, 76, 193-197.
- Ross, L. R., McKim, M. K., & DiTommaso, E. (2006). How do underlying "self" and "other" dimensions define adult attachment styles?. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 38(4), 294.
- Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Le fonctionnement interne des équipes de travail : Conception et mesure. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 38(2), 120.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
- Savard, C., Brassard, A., Lussier, Y., & Sabourin, S. (2015). Subclinical psychopathic traits and

- romantic attachment in community couples: A dyadic approach. *Personality and Individual Differences*, 72, 128-134.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293- 315. <http://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 295-310.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). The effects of physical fitness and feeling vigorous on self-rated health. *Health Psychology*, 27(5), 567.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422.
- Spector, P. E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: Myth or significant problem?. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 438.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Spitzmuller, M., Sin, H., Howe, M., & Fatimah, S. (2015). Investigating the uniqueness and usefulness of proactive personality in organizational research: A meta-analytic review. *Human Performance*, 28(4), 351-379. doi:10.1080/08959285.2015.1021041
- Statistique Canada (2018). Travail - Nombre d'heures travaillées par semaine. Document repéré à <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a47>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). Multivariate analysis of variance and covariance. *Using multivariate statistics*, 3, 402-407.

- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods*, 8(4), 353-374.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.
- Van Woerkom, M., Oerlemans, W. G. A., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 384-397. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>
- Wang, H. J., Demerouti, E., LeBlanc, P. L., & Lu, C. Q. (2018). Crafting a job in 'tough times': When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.004>
- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., & de Menezes, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 65(4), 419- 445.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049.
- Yen, H. R., & Niehoff, B. P. (2004). Organizational citizenship behaviors and organizational

effectiveness: Examining relationships in Taiwanese banks. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617–1637.

Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185-198.

Appendice A

Message d'invitation pour répondre au questionnaire en ligne

MESSAGE D'INVITATION POUR RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour [Insérer le nom de la personne],

Comment vas-tu?

Je mène actuellement une étude en collaboration avec les professeures Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé organisationnelle.

Je t'écris pour t'inviter à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage t'informera des détails du projet et tu auras à donner ton consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes tes réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, ta participation, si tu le souhaites, te fera courir la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

Ta participation est très précieuse pour la réussite de notre étude!

Si tu souhaites participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans votre navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, je fais appel à toi pour remplir le questionnaire, mais également pour faire passer l'invitation au plus grand nombre possible de personnes dans ton réseau de contacts. Tu n'as qu'à copier-coller l'exemple de message situé après les signatures.

En te remerciant grandement de ta participation!

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Sophie Bélair

Étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

sophie.belair2@usherbrooke.ca

Message à partager dans votre réseau de contacts

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

J'ai récemment été contacté(e) par une équipe de chercheurs qui mène actuellement une étude en collaboration avec les professeures Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé organisationnelle.

La participation consiste à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage informe des détails du projet et demande le consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes les réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, le fait de participer offre la possibilité de prendre part à un tirage d'un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

NOTE : Il ne s'agit en aucun cas d'une démarche de marketing. Les chercheurs n'ont rien à vendre et les adresses électroniques ne seront jamais divulguées à qui que ce soit.

Notre participation est très précieuse pour la réussite de leur étude!

Si vous souhaitez participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans le navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, les chercheurs nous invitent à remplir le questionnaire et à faire passer l'invitation au plus grand nombre possible de personnes. Il suffit de copier-coller le présent courriel.

En vous remerciant grandement de votre participation!

Voici les coordonnées des chercheuses principales :

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Sophie Bélair

Étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

sophie.belair2@usherbrooke.ca

Appendice B

Message de rappel d'invitation pour répondre au questionnaire en ligne

MESSAGE DE RAPPEL D'INVITATION POUR RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Objet : Rappel – Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

Il y a quelques semaines, nous vous avons transmis une invitation à participer à une étude portant sur les déterminants de la santé organisationnelle. Si vous avez déjà rempli le questionnaire, nous vous en remercions grandement. Le cas contraire, vous pouvez encore accéder au court questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du site Internet vous informera des détails du projet et vous aurez à donner votre consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes vos réponses demeureront confidentielles.**

Votre participation est très précieuse pour la réussite de notre étude!

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, votre participation, si vous le souhaitez, vous fera courir la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

Voici le lien vers le questionnaire (copier/coller dans votre navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, je fais appel à vous pour remplir le questionnaire, mais également pour faire passer l'invitation au plus grand nombre possible de personnes dans votre réseau de contacts. Vous n'avez qu'à copier-coller l'exemple de courriel situé après les signatures.

En vous remerciant grandement de votre participation,

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Sophie Bélair

Étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

sophie.belair2@usherbrooke.ca

Message à partager dans votre réseau de contacts

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

J'ai récemment été contacté(e) par une équipe de chercheurs qui mène actuellement une étude en collaboration avec les professeures Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé organisationnelle.

La participation consiste à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage informe des détails du projet et demande le consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes les réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, le fait de participer offre la possibilité de prendre part à un tirage d'un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

NOTE : Il ne s'agit en aucun cas d'une démarche de marketing. Les chercheurs n'ont rien à vendre et les adresses électroniques ne seront jamais divulguées à qui que ce soit.

Notre participation est très précieuse pour la réussite de leur étude!

Si vous souhaitez participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans le navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, les chercheurs nous invitent à remplir le questionnaire et à faire passer l'invitation au plus grand nombre possible de personnes. Il suffit de copier-coller le présent courriel.

En vous remerciant grandement de votre participation!

Voici les coordonnées des chercheuses principales :

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Sophie Bélair

Étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

sophie.belair2@usherbrooke.ca

Appendice C

Formulaire de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet. En répondant au questionnaire qui suit, vous consentez à participer à cette recherche. Pour vos dossiers, vous pourrez imprimer et télécharger une copie complète du présent formulaire.

Titre du projet

Étude sur certains des déterminants de la santé psychologique au travail et de la performance en emploi

Personnes responsables du projet

Le projet sera réalisé sous la direction de Marie Malo, psychologue et professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, et de Marie-Hélène Gilbert, psychologue et professeure au Département de management de l'Université Laval. L'équipe de recherche sera également composée d'assistants de recherche (Université de Sherbrooke), dont les étudiants Sophie Bélair, Irène Samson, Thomas Aubin et Véronique Lachance. Pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche, vous pouvez joindre la responsable aux coordonnées suivantes :

Marie Malo : Tél. : (819) 821-8000, poste 65950 ou
1-800-267-8337, poste 65950 (sans frais)

Courriel : Marie.Malo@usherbrooke.ca

Objectifs du projet

Ce projet vise à étudier certains facteurs individuels et propres à l'environnement de travail qui peuvent exercer un rôle sur la santé psychologique au travail et sur des comportements de performance en emploi.

Raison et nature de la participation

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire (environ 15 minutes). Vous aurez à répondre à des questions se rapportant à vos expériences et à votre vécu au travail.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances scientifiques sur la santé psychologique au travail ainsi que sur la performance en emploi. Advenant d'abord et avant tout que l'ensemble des conditions précisées dans ce formulaire vous convienne et que vous acceptiez

de participer à la recherche, vous serez également admissible à un tirage où vous courez la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350), une fois le questionnaire rempli au complet.

Modalités du tirage

Lorsque vous aurez rempli le questionnaire, vous aurez la possibilité d'inscrire vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) pour participer au tirage. Ce n'est pas nécessaire de laisser vos coordonnées si vous ne souhaitez pas y participer. Le tirage aura lieu à l'Université de Sherbrooke, le jeudi 15 septembre 2016, devant témoin. Le/la gagnant(e) sera contacté(e) par courriel. Vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) seront conservées dans un fichier séparé des réponses aux questions du questionnaire. Ce fichier sera protégé par un mot de passe. Il sera ainsi possible de demander la suppression des informations personnelles fournies, mais pas la suppression des réponses aux questionnaires considérant qu'il ne sera pas possible de relier vos réponses au questionnaire à vos informations personnelles. Le fichier comportant vos informations personnelles sera détruit à la suite du tirage.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Cependant, il est possible que lorsque vous réfléchissez à votre expérience de travail, vous viviez un certain malaise ou des périodes d'inconfort. Si c'est le cas et que vous souhaitez obtenir du soutien, nous vous invitons à consulter les références suivantes :

Ordre des psychologues du Québec
Tél. : 1-800-363-2644
Site Internet : <http://www.ordrepsy.qc.ca>

Tel-Aide : ligne d'écoute gratuite
Tél. : 514-935-1101
Site Internet : <http://www.telaide.org/>

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Votre participation est grandement appréciée. Toutefois, si pour quelque raison que ce soit, vous ne désirez plus participer à cette étude, vous êtes entièrement libre de le faire. Vous êtes également libre d'y mettre fin sans avoir à justifier votre décision ni à subir de préjudices de quelque nature que ce soit. En cas de retrait, vous n'avez qu'à fermer la fenêtre de votre navigateur sans terminer le sondage. Les données entrées seront ainsi automatiquement effacées.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront confidentiels. Les données seront recueillies via le logiciel en ligne *SimpleSondage*. Cette plate-forme Web utilise des niveaux élevés de sécurité. Les informations concernant les mesures de sécurité peuvent être consultées à l'adresse suivante : <http://www.simplesondage.com/simplesondage/securite/>.

Les résultats de ce projet de recherche seront traités dans le cadre de thèses de doctorat et seront publiés dans des revues scientifiques et diffusés dans des communications scientifiques. Toutefois, aucune information, publication ou communication scientifique ne permettra de vous identifier.

De plus, les données utilisées par les chercheurs seront protégées par un mot de passe en tout temps. L'ensemble des données sera détruit après une période de cinq ans suivant la publication des articles en respect des exigences de certaines revues scientifiques.

Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines

Le Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec un des responsables du projet ou expliquer vos préoccupations à M. Olivier Laverdière, président du Comité d'Éthique de la Recherche des Lettres et Sciences Humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : (819) 821-8000 poste 62644, ou par courriel à: cer_lsh@USherbrooke.ca.

Déclaration de responsabilité

Nous, Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert, chercheuses principales de l'étude, déclarons que nous sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans le présent formulaire.

Consentement libre et éclairé

Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement associé à ce projet de recherche. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. En cliquant sur le bouton « J'accepte », je consens librement à participer au projet.

- ☐ J'accepte
- ☐ Je refuse

Appendice D

Questionnaires

MESURE DE L'ATTACHEMENT AU TRAVAIL

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Indiquez votre réponse par rapport aux énoncés suivants.

Item		Ancrage						
1.	Il m'est difficile de me reposer sur mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Mes collègues de travail ne sont jamais là quand j'ai besoin d'eux.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je sais que je peux compter sur mes collègues en cas de besoin.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Il m'est difficile de faire totalement confiance à mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
5.	L'idée d'être délaissé(e) par mes collègues de travail m'inquiète quelquefois.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Mon désir de relation fusionnelle fait parfois fuir mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
7.	J'ai souvent peur que mes collègues me rejettent.	1	2	3	4	5	6	7

MESURE DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Fréquemment	Presque toujours	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

Indiquez votre réponse par rapport aux énoncés suivants.

Item		Ancrage						
1.	J'ai le goût d'entreprendre plein de choses.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Je me sens apprécié(e) des autres.	1	2	3	4	5	6	7
3.	J'ai des buts.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Je demeure moi-même avec quiconque.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Je trouve mon travail stimulant.	1	2	3	4	5	6	7
6.	J'ai du plaisir dans mes relations.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Je me sens énergique.	1	2	3	4	5	6	7
8.	J'ai un bon moral.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Je me sens équilibré(e) émotionnellement.	1	2	3	4	5	6	7

MESURE DE LA PERFORMANCE DANS LE RÔLE

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Indiquez votre réponse par rapport aux énoncés suivants.

Item		Ancrage							
1.	J'exécute adéquatement les tâches qui me sont confiées.	1	2	3	4	5	6	7	
2.	Je comble les responsabilités précisées dans ma description de tâches.	1	2	3	4	5	6	7	
3.	Je fais les tâches qu'on attend de moi.	1	2	3	4	5	6	7	
4.	Je réponds aux critères de performance pour mon emploi.	1	2	3	4	5	6	7	
5.	J'entreprends des activités qui affecteront directement l'évaluation de ma performance.	1	2	3	4	5	6	7	

MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Presque jamais	Très rarement	Assez rarement	Parfois	Fréquemment	Très fréquemment	Presque toujours
1	2	3	4	5	6	7

Indiquez votre réponse par rapport aux énoncés suivants.

Item		Ancrage						
1.	À quelle fréquence votre emploi requiert-il que vous travailliez très vite ?	1	2	3	4	5	6	7
2.	À quelle fréquence votre emploi requiert-il que vous travailliez très fort ?	1	2	3	4	5	6	7
3.	À quelle fréquence votre emploi vous laisse-t-il peu de temps pour que les choses soient faites ?	1	2	3	4	5	6	7
4.	À quelle fréquence avez-vous beaucoup de travail à faire ?	1	2	3	4	5	6	7
5.	À quelle fréquence devez-vous faire plus de travail que vous pouvez bien faire ?	1	2	3	4	5	6	7

QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

1. Quel âge avez-vous ?
2. Genre
 - a. Femme
 - b. Homme
3. Quel est votre plus haut niveau d'études ?
 - a. Diplôme d'études primaires
 - b. Diplôme d'études secondaires
 - c. Diplômes d'études collégiales
 - d. Baccalauréat
 - e. Maîtrise
 - f. Doctorat
4. Occupez-vous un emploi présentement ?
 - a. Oui
 - b. Non
5. Quelle est votre position dans l'organisation ?
 - a. Employé
 - b. Chef/superviseur
 - c. Directeur
 - d. Exécutif
6. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'organisation?
7. Depuis combien d'années faites-vous le travail que vous effectuez présentement?